المدرب الرياضي

أسس العمل في مهنة التدريب

الأستاذ الدكتور
زكي محمد محمد حسن

رئيس قسم الألعاب - بكلية التربية الرياضية للبنين
جامعة الإسكندرية

١٩٩٧

الناشر
منشأة المعارف بالاسكندرية
جلال حزى وشركاه

الناشر : منشأة المعارف بالاسكندرية

جلال حزى وشركاه

٤٤ ش سعد زغلول الاسكندرية تليفون / فاكس : ٤٨٣٣٣٠٣

مقدمـة :

تعتبر مهنة التدريب الرياضى فى - تصورى - تنظيم وإدارة للخبرة التعليمية الرياضية لتصبح خبرة تطبيقية للمدرب، فهى مهنة تعتمد أولا وأخيراً على الكفاءة الفردية التى يجب ان تتوافر فيمن قبل العمل فى هذه المهنة، حيث عليه ان يكون على مقدرة عالية لفهم علم التدريب وكذا كيفية استخدام الطرق والأساليب والاجراءات الفنية المتصلة بتنظيم وتوجيه خبرات اللاعبين.

الأمر الذى دعى إلى ضرورة توافر الشخصية التربوية الفريدة والمتميزة التى تستطيع ان تحقق هذا الانجاز إذا ما أوكل إليها هذه الوظيفة الا وهى شخصية [المدرب الرياضى]، فالواقع يوضح لنا ان أمام هذه الشخصية التربوية العديد من المهام التفصيلية المطلوبة أو المتوقعة منه.

ويعالج هذا الكتاب جميع العمليات والاجراءات الفنية فى مجال مهنة التدريب، حيث اردت بذلك ان يجد كل مدرب متخصص فى مجال تخصصه حاجته للاستزاده بأحدث المعلومات النظرية والعملية المرتبطة وطبيعة مهنة التدريب.

كما أننى أردت بهذا الكتاب أيضا ان يكون مرجعا ومرشدا عمليا للمدربين بمختلف مستوياتهم بدءاً من المدرب المبتدئ حتى ذلك الذى انخرط فى المهنة منذ زمن، يدفعنى فى ذلك الارتباط بقواعد ومبادىء مشتركة لا دخل فيها للاجتهاد أو التحيز الشخصى حتى نضمن بذلك حسن سير القافلة من خلال ايجاد مدرب أفضل والعمل على انمائه وصقله لمهنة التدريب.

وقد قمت بتنظيم محتويات هذا الكتاب فى واحد وعشرون فصلا تمثل فى رأى الموضوعات الرئيسية التى تسهم فى اعداد المدرب الرياضى.

فالفصل الأول يتعرض لشخصية المدرب الرياضى، وطبيعة المهنة، الأمن الوظيفى، المناخ الوظيفى للمدرب وكذا الضغوط والاحاسيس الذى يتعرض لها المدرب بينما تعرض الفصل الثانى إلى المدرب والوظيفة وكيف يتقدم لوظيفة المدرب، وماهى أنواع المدربين، فى حين تناول الفصل الثالث المدرب الرياضى وعلاقاته مع المدربين الآخرين وكيف يتعامل مع الآخرين بذكاء، بينما انفرد الفصل الرابع بالمدرب والعلاقات المختلفة بدء من زملائه وحتى علاقاته بالنقاد الرياضيين مروراً بعلاقته بكل من الصحافة واللاعبين والمدربين المساعدين... الخ بينما تناول الفصل الخامس شخصية وصفات المدرب فى تسعة وعشرين صفه يجب ان يتميز بها الذى يشغل هذا المنصب، كذلك تناول الفصل السادس كيفية الاعداد لموسم قادم، والسابع تناول المدرب ورئيس الفريق، ولا يفوتنى أن أظهر أهمية

التسجيل والسجلات فى الفصل الثامن محاولا اعطاء نماذج لبعض من هذه السجلات، أيضا اشار الفصل التاسع إلى دور المدرب فى البرنامج التدريبى من الوجهة التربوية، أما الفصل العاشر فأوضحنا فيه دور المدرب وعملية التأقلم وكذا المدرب وبعض الاهتمامات الأخرى التى تلعب دورا هاما فى مهنته مثل المدرب وقواعد التدريب والمجازاه، والسلوك أثناء السفر وذلك فى الفصل الحادى عشر الذى اختتم بنصائح موجهة للمدربيين، كما حاولنا فى الفصل الثانى عشر ان نشير إلى بعض النقاط التى تساعد فى نجاح خطة التدريب، بينما تناول الفصل الثالث عشر المدرب والكشافين، وخطوات تكوين الفريق، إلا أننا نظراً لأهمية النقطة السابقة فقد أفردنا لها الفصل الرابع عشر الخاص بعملية بناء وتكوين الفريق، وكيفية تحديد القائمة فى الفصل الخامس عشر، أما بالنسبة للسادس عشر وحتى نهاية المؤلف فى الفصل الحادى والعشرين فقد اشرنا إلى بعض الموضوعات الهامة مثل المدرب ونوع التخطيط وكذا المدرب والموسم الرياضى، والحوافز فى المجال الرياضى، مع التنويه لبعض القضايا والمشاكل، ختاما التعرف على بعض النواحى الصحية والتغذية .

وآخيراً آمل ان يحقق هذا الكتاب الهدف المرجو منه، ويزود المكتبة الرياضية العربية فى جميع انحاء الجمهورية والعالم العربى ببعض ما تحتاجه فى هذا المجال، حتى يستفيد منه جميع المدربين والعاملين فى مجال الرياضة والتدريب بكافة مستوياتهم، وبذا أكون قد تمكنت من خلال موقعى ووظيفتى الاكاديمية ان أمد يد العون لشخصية فريدة جديره بالاحترام الا وهى [المدرب الرياضى]

ولايسعنى فى ختام هذا التقديم الا ان أتوجه بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى أحد دور النشر العريقة والمتمثلة فى منشأه المعارف التى منحتنى فرصة نشر مؤلفاتى، ولايفوتنى إلا ان أشيد بكل من تعاون وعمل جاهدا على اخراج هذا الكتاب فى أحسن صوره، وأخص بالذكر الأخ الاستاذ/ جلال حزى والاستاذ/ عصمت على عمر والاستاذ/ رامى حزى والأستاذ/ ناصر محمد صديق الذى قام بجمع المادة العلمية للكتاب، ولئن كنا عاجزين عن شكر الجميع فعند الله خير الجزاء.

سائلا الله سبحانه وتعالى ان يحقق مؤلفى هذا الهدف الموضوع من آجله

والله ولى التوفيق

دكتور

زكى محمد محمد حسن

الاسكندرية فى فبراير ١٩٩٧

محتويات الكتاب

الصفحة

الفصل الأول

المدرب الرياضى

الفصل الثانى

المدرب والوظيفة

الفصل الثالث

المدرب والعلاقات الخاصة

الفصل الرابع

المدرب والعلاقات المختلفة

الصفحة

الفصل الخامس
صفات المدرب

الصفحة

الفصل السادس

الاعداد لموسم قادم

الصفحة

الفصل السابع

المدرب ورئيس الفريق

الفصل الثامن

المدرب والتسجيل

الصفحة

الفصل التاسع

المدرب والبرنامج

الفصل العاشر

المدرب والتأقلم

الصفحة

الفصل الحادى عشر

المدرب وبعض الاهتمامات الأخرى

الفصل الثانى عشر

المدرب وبعض النقاط التى تساعد فى نجاح الخطة

الفصل الثالث عشر

المدرب والكشافين

الفصل الرابع عشر

بناء الفريق وقيادته

الصفحة

الفصل الخامس عشر

المدرب وتحديد القائمة

الفصل السادس عشر

المدرب ونوع من التخطيط

الفصل السابع عشر

المدرب والموسم الرياضى

الفصل الثامن عشر

المدرب والحوافز

الصفحة

الفصل التاسع عشر
المدرب والقضايا والمشاكل

الفصل العشرون
المدرب الرياضى والمنشأة الرياضية

الفصل الواحد والعشرون
المدرب والطب الرياضى والتغذية



الفصل الأول

المدرب الرياضى

- المدرب الرياضى
- طبيعة المهنه
- الامن الوظيفى
- المناخ الوظيفى للمدرب
- الضغوط والاحاسيس

المدرب الرياضى

يمثل المدرب الرياضى العامل الأساسى والهام فى عملية التدريب، فتزويد الفرق الرياضية بالمدرب المناسب، يمثل أحد المشاكل الرئيسية التى تقابل اللاعبين والمسئولين ومديرى الأندية المختلفة، فالمدربين غالبية وبكثرة ولكن من يصلح، هذه هى المشكلة.

وقد تتعثر بعض الأندية الرياضية لتحقيق أى النوعية الصالحة من المدربين، حيث آثار المدرب الكفء تستمر طيلة أجيال عدة ويستمر فعالاً يسجل خدمات للاعبين لايتصورها هو نفسه وهذه الخدمات قد تتعدي حدود ناديه بل حدود الدولة وذلك فى حالة قيام مثل هذا المدرب الكفء بتدريب فرق أحد المنتخبات القومية.

أن إرتباط اللاعب بمدربه وإلمامه بعاداته الفكرية أمر لايقدره إلا من خاض هذا الميدان، كذا محاولة اللاعب تقليد مدربه فى بعض النواحى الشخصية مثل طريقة الكلام وكذا المظهر وطريقة الادلاء بالأحاديث لهو من الأمور التى يمكن ملاحظتها، وفى الآونة الأخيرة نرى أن بعض اللاعبين يتعمد تقليد مدربهم فى الأحاديث

ولما كان اللاعب فى الفريق فى مرحلة الإعداد والنمو المهارى فقد يكون أثر شخصية المدرب ذا فاعلية فى مستوي أداء اللاعب، واستجابة اللاعب الشخصية نحو المدرب قد يكون لها أثر عظيم فى خلق اتجاهات إيجابية نحو مدربه.

فالمدرب من وجهة نظر بعض المتخصصين ما هو الا المحرك وفى بعض مواقف الاداء الصعب يصبح المدرب بمثابة المعلم، كما يشير آخرون إلا أن المدرب الرياضى يعتبر كأى قائدا متفرغ لهذا التدريب الرياضى، فمهمته الأساسية بناء لاعبيه وإعدادهم بدنيا ونفسياً ومهارياً وفنياً للوصول بهم إلي أعلي مستويات البطولة، فهو أولاً وأخيراً يقع على عاتقه العبء الأكبر من المنهج التدريبى والنشاط التدريبى.

فهو الحلقة الأخيرة فى تنفيذ البرامج التدريبية وتطبيقها وينبغى أن تتوافر فيه السمات الشخصية التى لا تتوافر فى غيره من الأفراد العاديين، وعليه يجب على المدرب ان يعد إعداد خاصا حتى تتوافر فيه الكفاءة التخصصية فى مجال لعبته والقدرة التدريبية التى يكتسبها من خلال الالمام بالمعارف والمعلومات النظرية والعملية فى مجال تخصصه.

فالمدرب الجيد لا يصنع بالصدفة. بل يجب ان تكون لديه الرغبة للعمل كمدرب، يفهم واجبات الجسم الإنسانى، ملم بأفضل وأحدث طرق التدريب وحاجات لاعبيه. وان

يكون متبصراً بكيفيه استخدامه الجيد لمعلوماته الشخصية فى مجال لعبته، ولذا فإن لشخصية المدرب وسلوكه أكبر الأثر فى تكوين اللاعب.

ومن هنا لزم ان يعرف المدرب مدي تأثيره فى لاعبيه، وان عمله لا يقتصر على توصيل معلوماته وخبراته للاعبين بل يرتبط بكثير من الالتزامات الآخرى. فهو مربى قبل ان يكون معلم فهو المسئول الأول والأخير بحكم موقعه عن إعداد جيل من الأفراد يؤمن بمستقبله يتمتع بقدر كافى من ولائه لمجتمعه ووطنه.

ان مهنة التدريب تتطلب من المدرب ان يكون متغيرا فى معاملاته وسلوكه مع لاعبيه، وعليه ان يتغير دائما ليتوافق مع شخصيات اللاعبين المختلفة، استحالة ان يجد اثنين لاعبين متشابهين هذا والا تشابهت بصمات الأصابع، ان طبيعة الإنسان طبيعة معقده، ومن يتحكم ويؤثر فيها ويتأثر بها شخصية أكثر تعقيدا، فهو لا يستطيع ان يفسر وباستمرار للاعبين أسلوب سلوكهم وتصرفاتهم وعلاقاتهم مع بعضهم البعض أو مع الجمهور أو خصومهم

وأخيرا يجب علينا توضيح حقيقة هامة وهى ان مهنة التدريب تعتبر من الوظائف الصعبة وتحتاج إلى شخصية ذات طابع خاص، فهذه المهنة تحتاج إلى مجهود ذهنى وجسمانى كبير، لذلك فإن لشخصية المدرب وسلوكه أبلغ الأثر فى تكوين اللاعب — فهذه الشخصية التى نعتبرها فريدة لا يقتصر عملها على توصيل المعارف والمعلومات بل يمتد الأمر إلى أبعد من ذلك لتسجل مجموعة من الواجبات المختلفة والمسئوليات الضخمة التى يجب ان يتحملها.

المدرب الرياضى وطبيعة المهنة

طبيعة المهنة

لا جدال فى أنه من أهم القرارات التى يتخذها المرء فى حياته هو اختياره للمهنة، وماذا ينوى أن يفعل فى حياته، الا أن هذه ليست بالمشكلة لبعض الأفراد، وخاصة هؤلاء الذين أعدوا أنفسهم بالفعل للعمل كمدربين، ونتيجة لذلك فإن أى شئ يفعلوه يكون لتحقيق هذا الهدف، وعلى الجانب الآخر هناك العديد من النوعيات المختلفة من اللاعبين، دارسى الجامعات أوالأفراد الذين تلقوا بعض من العلوم التخصصية فى مجالهم، ومنهم بعض ممن يقرأون هذا الكتاب لا يعرفون بالتحديد أى شئ يريدون أن يكونوا، ونتيجةلذلك فإن العديد من المواد التى يدرسونها فى الكلية ليس لها معنى بالنسبة لهم بسبب عدم وجود أهداف معينةترسم لهم مستقبلهم **فالتدريب وظيفة مثيرة ليس فى ذلك شك وممتعه، وبالنسبة للأخرين فإن التدريب ببساطة عبارة عن كم هائل من العمل الشاق ومضيعة للوقت،** وفى ذلك لا يبدوا أنه يوجد رأى وسط وعلى سبيل المثال لو قمنا باستطلاع رأى لمجموعة من المدربين عن أسباب اختيارهم لمهنة التدريب فإن الإجابة غالبا ما تكون:

١ ـ أنا أحب الرياضة

٢ ـ لاننى أتمتع بممارسة اللعب

٣ ـ التدريب يتيح لى الفرصة لأكون قريبا من شئ أحبه

٤ ـ لقد أحببت مدربى فى المدرسة أو النادى لذا قررت أن أكون مدربا.

٥ ـ لاننى أريد أن أكون مدرب فى النادى يوما ما

٦ ـ لأننى أحب الرياضة البدنية لذا قررت أن أحاول فى العلوم الطبيعية والإنسانية المرتبطة بالتدريب

٧ ـ التدريب يعطينى كرامة وهيبة

٨ ـ أعتقد أننى سوف أتمتع بالإثارة والسحر المصاحبين للتدريب

١٠ ـ أحب العمل مع كلا الجنسين مع الأولاد والبنات

١١ ـ أريد أن أعلم (الأولاد والبنات) كيفية التمتع باللعبة

وليس هناك شك فى أنه قد تضاف أسباب أخرى لهذه القائمة لكن هذه الأسباب قد تكون هى الغالبة

هناك نقاط أربع رئيسية يجب أن توضع هنا، على أى حال قبل الإسترسال ونرى أنها مرتبطة إلى حد كبير بطبيعة المهنة

النقطة الأولى

وهى أن النجاح والإستمتاع بالرياضة البدنية من خلال الممارسة لا يعنى بالضرورة أن الفرد سوف يحظى بالنجاح والإستمتاع فى مجال التدريب، بمعنى أخر فإن ممارسة التربية البدنية لا يضمن النجاح فى التدريب فكلاهما جزءان مختلفان

النقطة الثانية

الواجب توضيحها هى المكسب المادى، والسحر والسمعة التى يحظى بها بعض المدربين، فبالنسبة لانجازات المدرب السابقة فإنها غالبا ما تنسى فالمدربين نادرا ما يعتمدوا على ما حققوه من إنجازات، فليس المهم ما تحقق ولكن المهم ما يتحقق الأن، فإن ما حدث بالأمس يعتبر ذكرى أو تاريخ لا يدخل فى الحسبان.

بالنسبة للنواحى المادية فإن الجوائز المادية للمدربين تعوضهم عن الوقت الذى يضيع خلال السنة فى توجيه وتطوير الفريق، وقد تشعرهم ببعض الإرتياح عند إتمام المهمة بنجاح

النقطة الثالثة

الواجب توضيحها هى أنه فى معظم الأندية المتواضعة الامكانيات حيث نجد أن المدربين المتعاقدين معهم يكون فى إعتقادهم أن مسئوليتهم الأولى هى المواظبة على حضور أيام التدريب فقط خلال الأسبوع، وعملهم لا ينحصر فى مجرد إعطاء وحدة تدريبية عادية مجردة من روح الإبتكار، والجدية، كما أن عملهم هو تطبيق لمجموعة من المعتقدات التى قد لا تتناسب والوقت ولا المستوى الذين يعملون معه وهؤلاء سوف نعتبرهم من المدربين الشواذ، ولكن المعقود عليهم الأمال يجب أن يعلموا أنه إذا كان حب الرياضة هو الذى دفعهم لهذه المهنة، فإنه يجب الإحساس بنفس الشعور تجاه تعليم وتدريب اللاعبين، وعلى المدربين أن يضعوا ذلك فى إعتبارهم حتى يتفادوا قبول الوظيفة على أنهم سوف يكونوا مدربين فقط.

النقطة الرابعة

التى يجب أن نوضحها هنا أيضا أن التدريب عبارة عن مجموعة من الأشياء العديدة فوق وخلف عملية تدريب لفريق ما بغض النظر عن المستوى أو الوضع الذى يعمل فيه المدرب.

كما يجدربنا الإشارة إلى واحدة من الأشياء التى تحتم على أى إنسان يلتحق بمهنة جديدة ألا وهى أمن الوظيفة

الأمن الوظيفى:

فالامن فى مهنة التدريب يمكن أن يوصف ببساطه أنه عباره عن المرتب أو علاوات تشجيعية للفوز ، والذين هم فى مهنه التدريب على علم تام بالحقيقة التى تتضمن أن هناك مسئولية محددة فى حياة المدرب، وليست الأهمية مقتصرة على تحديد الفوز فقط ذلك بالنسبة لجميع مدربى الأندية و الفرق المحترفة بل الأمر يمتد إلى أبعد من ذلك حيث يقع الأمن فى التدريب فى ثلاث جوانب واسعة:

الجانب الأول (قدرات المدرب الخاصة)

ونقصد بذلك أن المدربين يجب أن يعتمدوا على قدراتهم الخاصة بغض النظر عن عدد المساعدين فى جهاز التدريب، وتعطى هذه القدرة العديد من الكفاءات، لكنها فى المقام الآخير تصل إلى قدرة المدرب على إعداد الصغار لكى يتقنوا الممارسة الفعلية للعبة.

الجانب الثانى (الثقة التامة)

يجب أن يكون عند المدرب الأول ثقة تامة فى اللاعبين وأيضا فى جهاز التدريب، واخلاص فى أن اللاعبين سوف يؤدوا المسابقات كما تعلموا فى التدريب، أيضا ثقة تامة. فى أن المدربين المساعدين لديهم الدراية الكافية لتنمية المواهب والإتجاهات اللازمة للإمتياز والتفوق بالنسبة للاعب الرياضى، وعموما فالمدرب يكسب ويحقق الفوز بالنوع الجيد من الأفراد الذين أعدوا إعدادا مناسبا سواء كانوا هؤلاء لاعبين أو مساعدين له داخل جهاز التدريب

أيضا الإخلاص لدى اللاعبين من الجنسين (بنين وبنات) ضرورة مطلقة بالنسبة للمدربين، ولا توجد طريقة أخرى لتوضيح هذه الحقيقة فالأخلاص أمر حيوى لكلا الطرفين اللاعب والمدرب ولا يمكن إغفاله، والإخلاص أمر ضرورى يجب توافره فى ممارسى ومزاولى الأنشطة العامة المختلفة فمثلا البائعين يجب أن يكون لديهم إخلاص كامل فى أنفسهم فقط وفى قدرتهم على بيع منتج معين، كذا الحال بالنسبة للمهندس المعمارى يجب أن يتمتع بالثقة بجانب الأخلاص ولديه القدره على الخلق، وأيضا الموسيقى يجب أن يكون عنده ثقة فى قدرته على العزف الجيد

ولكن فى مجال التدريب فالحال مختلف عن ذلك، فى أن المدربين يقييموا ليس كيف يدربوا ولكن كيف يؤدى الآخرين كنتيجة لتدريبهم، على العموم فإن الأشخاص الذين إختاروا التدريب كوسيلة لكسب رزقهم يجب أن يعلموا تماما بأنهم قد وضعوا مستقبلهم فى يدى الله وأيدى اللاعبين فى مختلف المراحل السنية المختلفة. هذه الحقيقة الفردية التى قررنها مسبقا أكثر من غيرها توضح الفرق الكبير بين نظرة المدرب إلى موسم بوجه عام أو حتى إحدى المباريات الهامه، وبين نظرة اللاعب، فبالنسبة للاعب فإن المباراه هى أن يلعب ويستمتع، ولكن بالنسبة للمدربين فهى تعنى الطموحية، فإن المبارة هى طريقهم فى الحياه ومستقبلهم هذا الفرق يختلف فى علاقة طردية بناء على درجة طموح المدرب والتى من الممكن أن تؤدى إلى مشكلة فى العلاقة بين المدرب والفريق.

الجانب الثالث (اهمية التعاون)

يجب أن يلاحظ المدربون أهميـة التعـاون مع إدارة النادى وهذا يعنى أنه يجب على المدربين أن يتذكروا بإستمرار أن رياضتهم هى فى الحقيقة جزء صغير من برنامج النادى ككل (بإعتباره المؤسسة التربوية الأولى فى نشاطهم)، كما لا يجب أن يتوقعوا أن يعدل الإداريون برنامج النادى كى يوافق أهواء فريق رياضى معين على حساب باقى الفرق الأخرى.

المناخ الوظيفى للمدرب (حياة المدرب) The life of coach

يمكن أن يوصف التدريب فى النادى بأى شئ أو طريقة عدا أنه كسل أو ملل أو حتى شئ فاتر، متبلد الحس، إلا أنه فى بعض الأحيان يمكن للتدريب أن يكون طريقة مثيرة حقا لكسب الرزق، حيث أنه يجلب فى كل يوم تحديات جديدة، كما أنه يضمن إرتباط باللاعبين صغار السن، الذين لا يمكن التنبؤ بهم، وأن حياة المدرب بهم لن تكون ممله

فالارتباط بلاعبى النادى، ومراقبتهم وهم ينمون كلاعبين وكناضجين ومشاركتهم فى نشوة النصر أو حتى مرارة الهزيمة، يعتبر واحد من سمات التدريب، الذى يضع هذه المهمة (التدريب) بعيدا عن أى مركز تعليمى أخر مثل التدريس ذلك إذا ما قورن به.

والمناخ الذى يحيط بكل مرحلة من مراحل الموسم الرياضى تعتبر عاملا أخر يضمن للتدريب أنه لن يكون على وتيره واحدة، حتى نهاية الموسم طالما وأن أى مباراة تنتهى تنتقل أفكار المدرب فورا إلى المباراة القادمة أو الخصم القادم. فنادرا ما يتاح للمدرب وقتا كافيا ليتذوق طعم إنتصار الفريق أو إنتصار فردى للاعب حتى أخر مباراه، أيضا يجب أن

يتعلم صغار اللاعبين درس هام أيضا، وهو أن الصحف التى أثنت على هؤلاء اللاعبين أو على المدرب أمس تكون اليوم سلة المهملات لأى شخص،

وكما هو الحال فى أى مهنة، فهناك أوقات يدخل الغضب فيها فى الصورة، حيث أن هناك أشياء عديدة يمكن أن تسبب هذا الشعور بالنسبة للمدربين ولكن عموما السبب الأول، هو أن المدربين الغير صابرون أحيانا يشعروا بإنجاز الأهداف الرئيسية للألعاب التى يقومون بتدريبها، ويعنى هذا عادة إمتلاك فريق منتصر الفرص العظيمة لتنظيم البرنامج الكامل، بالطريقة التى يصبح بها الفريق المنتصر هو القاعدة وليس الشاذ (الإستثناء)، مع ملاحظة أن جزء من هذا الغضب سوف يوجه إلى إدارة النادى، هذا إذا لم يعطى المدرب الحرية المطلقة لتنظيم البرنامج بالطريقة التى يعتقد فيها المدرب إنها الأنسب.

كما يجدر الإشارة هنا إلى عدم قدرة هذه الإدارة على الموافقة على كل طلب يطلبه المدرب لتطوير البرنامج أيضا لسوف يعتبر من العوامل التى تخلق الغضب، وعندما يحدث ذلك فإن المدربين أحيانا يفترضوا أن المسئولين بإدارة النادى لا يهتموا، إلا أنه هناك بعض الحالات غالبا ما يكون هذا الإفتراض حقيقيا، ولكن فى عديد من الحالات الأخرى يكون هذا الإفتراض غير حقيقى، فبعض المدربين من خلال أفقهم الضيق يفترضون فرضا غير حقيقى.

وعادة لتطوير البرنامج، يجب على المدرب أن يعلم تماما أن ذلك يأخذ وقته، وقد تمر سنوات عده قبل أن يحقق الفريق الأهداف التى من أجلها وضع المدرب البرنامج.

وفى الوقت الحاضر نجد أن الفريق الذى يخسر يزيد من حدة المشاكل، فالخسارة تؤدى إلى الغضب خاصة عندما يخفق الفريق فى تسجيل الحد الأدنى من عدد النقط فى مباراه ما من الواجب أن يفوزوا بها. وكنصيحة عندما يسمح المدرب للغضب أن يزداد فإن ذلك من العوامل التى تعوق كفاءته كمدرب دون أن يدرى .وتحيل المناخ الوظيفى له إلى سماء ملبدة بالغيوم صعب أن تنقشع وتصفوا إلا بزوال الغضب.

الضغوط والأحاسيس التى يتعرض لها المدرب

يوما ما فى وقت ما *One day at a time*

تشكل الأيام فى مجموعها أهمية بالغة بالنسبة للمدرب فهناك الأيام الشاقة التى تتكون منها الوحدات التدريبيه يبذل فيها الجهد والعرق، فى حين هناك أيام أخرى للراحة. بينما البعض الأخر من هذه الأيام تمارس فيه المسابقات (يوم المباراه)، وهذا يعنى أن جميع أيام المدرب حافلة بالمفاجأت التى يكون منها السار ومنها الغير سار، إلى أنه عادة ما يكون هناك يومان كل أسبوع لا يجب القلق عليهما، يومان بعيدان عن الخوف والقلق، وأحد هذه الأيام هو الأمس، بكل ما فيه من أخطاء وقلق، وحماقات وعيوب، وصراع، والآلام، لقد مر الأمس، من تحت سيطرتنا، مهما تكن الظروف فلا يمكن إعادته بأى حال من الأحوال.

أما اليوم الآخر الذى يجب ألا نقلق عليه هو الغد بكل ما فيه من إحتمالات العبء، ووعوده لبعض الآراء الضعيفة ولكنه سوف يشرق، وحتى نفعل فإننا لا نعلم شيئا عن الغد إلى الآن لم يولد بعد.

وعلى الجانب الآخر فإن التدريب يمكن أن يكون مجال ذو خبرة ذات جزاء عظيم، جزاء ليس فى صورة ماديات، ولكن بصورة أخرى لا يمكن أن يقاس أو يوزن، فالجزاء هنا ليس جزاء مادى، يمكن أن نحس به ولكن هذا الجزاء يخلق جوا خاصا ويجعل من التدريب شيئا أكبر من كونه مجرد وظيفة، ولكن هذه سمة من سمات التدريب، وعندما يصبح التدريب (التمرين) عملا روتينيا بالنسبة للمدرب، هنا نجد أن الوقت قد حان ليعتزل المدرب.

الجزاءات (الإثابه) الحقيقية التى يجب أن يشعر بها المدرب هى فى الحقيقة عبارة عن الإقتناع الداخلى الذى يشعر به المدرب عند تعليم الناشئين، وقدراتهم على المشاركة فى التدريب بإيجابية تامة خلال جزء هام من حياتهم الطفولية، خير شاهد من الشواهد الثابتة أن تفيد اللاعبين خاصة الناشئين قد تعلموا شيئا ذو قيمة من مدربهم.

وفى بعض الأحيان قد يستطيع المدرب أن يكتشف ذلك الجزاء بصورة مباشرة خاصة بعد أن تقدم مستوى اللاعب بسنوات أو قد لا يعرف أبدا إلى أى مدى أثر فى هذا الناشئ.

وقد تكون حياة المدرب أيضا مجروحة (محزنة) هذه حقيقة خاصة، ذلك يحدث عندما يعانى اللاعب من إصابة خطيرة، فعادة عندما تهتم بالناس فإن ما يصيبهم يصيبك فما بالك بلاعب ناشئ مصاب لا يمكن أن تنسى هذا بسهولة.

عامل آخر فى حياة المدرب عند قيامه بالتدريب ممكن أن يؤدى إلى جرح إحساسه، وهو توجيه حملة من النقد العنيف، فعلى كل مدرب أن يتعلم كيف يواجه النقد ولكن النقد قد يكون مؤلما حينما يتعرض ويواجه بعض الخصوصيات التى تضايق عائلة المدرب.

وعلى كل مدرب أن يعلم أن التدريب مهنة تستدعى أشياء كثيرة منها وقت المدرب والمجهود الذى يبذله، حياة الأسرة، لياقته البدنية والذهنية، كل هذه الأشياء تمثل حالة نادرة يصبح عليها المدرب الذى يمارس عمله لمدة تزيد عن خمسة عشرة (١٥) سنة ويكون له نفس الحماس اللازم للقيام بهذه المهمة، وهذه حقيقة خاصة فى الألعاب التى تتطلب جهدا، وهى عموما التى تجذب الأعداد الكبيرة من المشاهدين وتخلق الإهتمام الأكبر.

وعندما يكرس المدربون أنفسهم كلية إلى رياضة ما فإنه تلقائيا ينهكوا عقليا وطبيعيا وحسيا ويصبحوا ملتزمين كلية بهذه المسئولية، وعندما يحدث ذلك فإن حياة المدرب تصبح فى عالم مشحون بالجهد والضغط.

كما يجب أن نشير هنا إلى أنه غالبا ما يكون هناك ضغوط من قبل بعض الهيئات الممثلة (الأندية ومجالس إدارتها، الجمعيات، رابطة ما ....إلخ)، تفرض أو تشترط على المدربين أن يفوزوا، وإذا لم يفوزوا فإنهم يفقدوا الوظيفة.

إلا أن هذه الضغوط ليست من جانب واحد فكثير من الحالات نجد أن المدرب يساعد على خلق هذه الضغوط، فمثلا إذا قبل المدرب وظيفة لتدريب نادى أو فريق ذا مستوى متواضع (غير ناجح)، ففى هذه الحالة يصبح هدف المدرب الأول هو جعل الفريق يفوز، وخلق جو من الإهتمام فى النادى، وفى البداية نجد أن كل إنتصار سوف يكون موضع تقدير من قبل النادى أو الهيئة التى يقوم المدرب بتدريبها، ولكن إذا أصبح الفوز هو القاعدة وليس الشاذ، فإن إدارة النادى لن تقبل إلا الفوز وهذا يصنع مزيدا من الضغوط على المدى للإستمرار فى الفوز.

ويلعب العائد المادى للمدرب (المرتب) دورا هاما لا يمكن تجاهله فى الضغوط التى يتعرض لها المدرب، فإذا كانت مرتبات المدربين عالية جدا، وأخرى منخفضة وهذه بالتالى تسبب بعض المشاكل عند المقارنة، من السهل العيش مع هذه المشاكل والإحساس بها، ولكن كقاعدة عامة فإن مرتب المدرب يعتبر صغير بالنسبة لهذه المهنة.

وغالبا ما تكون الحوافز الإضافية (حوافز الفوز - والتعادل وتسجيل الأهداف مثلا - بدل الإنتقال الخاصة بالمدرب..........إلخ) تثير موجة من السخط بين مدربى الأنشطة الرياضية الأخرى بعضهم لبعض فى النادى أو حتى داخل جهازه التدريبى أو من بعض الأفراد من مجلس إدارة النادى، خاصة حينما يتعلق بالمدرب العام أو المدير الفنى، فنحن نجد أن بعض المساعدين له داخل جهاز التدريب، نجدهم داخليا معارضين لهذه الإضافات، لإنهم أنفسهم يقومون بعمل إضافى مثله تماما، ولكنهم لا يأخذون الحوافز بالصورة التى عليها المدرب، وهذا فى حد ذاته يخلق موجه من السخط الداخلى

وقد أصبحت عادة لدى بعض المدربين، حيث نجدهم يواجهون كثيرا من التحديات من بعض مدربى الفرق الأخرى فى نفس النشاط، أو من مجلس إدارة النادى، وذلك إما فى ردهات النادى أو فى الجلسات الخاصة على أية درجة فإن الأمن المالى لا يعتبر واحد من المطلقات فى التدريب، ويجدر بنا الإشارة بأن هؤلاء الذين أختاروا مهنة التدريب لمجرد زيادة الدخل أو الحصول على أى عائد مادى تحت أى ظروف نجدهم بذلك أرتكبوا خطأً جسيماً.

لذا فإننا ننصح بأن تكون مرتبات التدريب مبنية على أسس سليمة، وهنا سوف نشير لبعض العوامل التى يمكن أن تؤثرعلى مرتب التدريب وهى:

١ - الساعات الكلية لعدد مرات التدريب فى الأسبوع التى يعمل فيها

٢ - العلاقة بين مرتبه من جهه عملة الأساسى ومرتبة المتفق عليه مع النادى من جهه أخرى (هذا فى حالة إذا قام المدرب بمهنة التدريب بجانب مهنة أخرى)

٣ - الأجازات التى يقوم بها أو أوقات الراحة التى يعمل فيها

٤ - عدد الفرق التى يقوم بتدريبها

٥ - عدد الفرق التى يقوم بالإشراف عليها بجانب فريقه الأساسى

٦ - الخبرة فى مجال التدريب

٧ - الضغط الذى يتعرض له وعواقبه يجب أن يدخل فى الحسبان

٨ - مسئولية الإشراف أثناء السفر

٩ - مخاطر الإصابة أثناء تأدية عمله

١٠ - المسئولية المطلقة، المعدات، تسهيلات .... إلخ

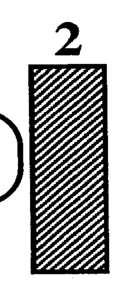
وكل من هذه العوامل السابقة فى هذا الجزء نجد أنها ترتبط إرتباط مباشر وتؤثر على أسرة المدرب، حيث يأتى عادة هذا التأثير من مناقشات المدرب لهذه الصفات مع أسرته، وذلك نتيجة الحالة التى عليها المدرب من توتر أو سعادة بالوظيفة، ببساطة عن طريق حالته النفسية.

ويلعب أولاد المدرب دورا هاما فى مجموعة الضغوط التى يتعرض لها المدرب، فهؤلاء الأولاد أيضا لهم خبرة خاصة، لأن والدهم يعمل بالتدريب، لأنهم يسمعون أخبار جيدة وسيئة، ليس فقط داخل النادى الذى يعمل به والدهم ولكن يسمعوا أيضا هذه الأشياء من زملائهم فى المدرسة كل هذا بسبب عمل والدهم، ولكن فى بعض الأحيان الأخرى يكون أولاد المدرب لهم دورا بجانب الدور الذى يلعبه والدهم فى النادى، حيث يكون أصدقاؤهم سعداء لإرتباطهم بأبناء المدرب، وحينما يخفق الفريق الذى يقوم والدهم المدرب فإنهم نتيجة ذلك يلجأون إلى استخدام بعض الألفاظ الجارحة، وهذا يعتبر من الشئ المؤسف الذى يؤدى إلى جعل أبناء هذا المدرب فى حالة نفسية سيئة، قد توصلهم إلى البكاء وعدم مغادرتهم المنزل والذهاب مع والدهم إلى النادى. ولكن فى حالة الفوز ينقلب الحال وتتغير الصورة ويصبح كل واحد يريد أن يكون صديق لأبن المدرب وهذا أيضا ليس بالشئ الغريب لأنه يحدث أيضا للمدرب الأب.

وخير علاج لمثل هذه الضغوط التى يتعرض لها أبناء وبنات المدرب هو السماح لهم بحضور المباريات وحسبهم على تشجيع فريق والدهم، بل يجب أن يصل به الحال أن يسمح لهم بإرتداء ملابس الفريق الذى يقوم بتدريبه والسماح لهم بالتشجيع من على خطوط الملعب، وهذا يعطى الابناء شعور باهمية عمل والدهم.

وأخيرا يجب أن نشير هنا إلى حقيقة هامة وهى أن أسرة المدرب لا يمكن أن تهرب من تأثير وضع المدرب نتيجة إرتباطه بتدريب أحد الفرق، وعليها أن تقبل ذلك بصدر رحب وأن تعمل على أن تشد من أزره وتساعده على تحقيق هدفه. وإذا لم يحدث ذلك فإننا على الجانب الأخر سوف نجد أن هذه الأسرة قد تتحطم لأن الزوج (المدرب) وأفراد أسرته لا يستطيعوا أن يتعاملوا مع كل سمات حياة المدرب، والتى تؤدى إلى خلق مزيد من المشاكل حتى يبدوا أنه لا يوجد مهرب سوى تخلى والدهم عن وظيفته كمدرب.،

وهذا يمثل الطامه الكبرى لتلك الشخصية خاصة إذا كانت لاتعشق هذه المهنة



الفصل الثانى

المدرب والوظيفة

- وظيفة المدرب
- التقدم لوظيفة المدرب
- أنواع المدربين
- المدرب والقرار
- المدرب وإتخاذه لقرار مهنة التدريب
- المدرب الناجح

المــــدرب والوظيفــة

التقدم لوظيفة المدرب: applying for acoaching position

فى الوضع الطبيعى عندما يقدم الفرد على شغل وظيفة تدريب، فهناك بعض الأشياء، التى يجب أن يصيغها المتقدم فى فكرته أو مخيلته وهى:

١ - كن أمينا

٢ - الشخص أو الأشخاص الممتحنين (المقصود بهم هنا هؤلاء الأفراد المفوضون من قبل مجلس إدارة النادى)، الذين سوف يقييموا المتقدم ليروا إذا كان قادراً على ملئ مكانه وقادراً على تحمل وتولية المسئولية أم لا

٣ - يجب أن يكون لديك مجموعة من الأسئلة عن النادى وأحواله، وكذا أحوال النشاط وخاصة تلك الأسئلة المرتبطة بالفريق الذى سوف تقوم بتدريبه.

٤ - الموقف الذى يكون عليه المدرب أثناء إجراء هذه المفاوضات، وما تتناوله الصحف من مبالغات، وما يتناوله البعض الآخر الذى يعارض حضور مثل هذا المدرب، كل هذه الأشياء التى يجب أن تكون فى ذهن المدرب حتى لاتسبب غيظه ويقابلها بحسن تصرف يحسب له.

وبغض النظر عن جاذبية مهنة التدريب، فإن من الخطأ عدم السؤال عن شئ قد يكون مهما أو عند إجراء بعض المفاوضات مع المسئولين فى النادى للتعاقد معك، وعليه سوف نقوم هنا بإمدادك ببعض الأسئلة التى يجب أن تسألها عن إجراءات التعاقد أو المفاوضات حتى تكون صورة واضحة عن الهيئة (النادى) أو الفريق الذى سوف تقوم بتدريبه، فمثلا تكون الأسئلة فى النقاط التالية:

١ - كيف خلا هذا المركز (المدرب العام - كبير المدربين - مدرب الفريق الأول. مشرف على قطاع تدريب الناشئين)؟

٢ - هل هناك حمل زائد على جهاز التدريب نتيجة لهذا الفراغ؟

٣ - هل الوظيفة كبير المدربين وهل عرضت على مساعدى المدربين الموجودين حاليا؟

٤ - ما هو موقف الجهاز الإدارى بالنسبة للبرنامج؟

٥ - هل الجهاز الإدارى مهتمون لتحقيق أفضل النتائج أم لا

٦ – هل لدى كبير المدربين الفرصة كى يجلس عند إختيار المساعدين وهل يستخدم رأيه؟

٧ – هل سيكون لكبير المدربين المسئولية الكاملة عند التنظيم لتخطيط النشاط؟

٨ – ما هو دور النشاط بالنسبة للمبتدئين (تعليم – تمضية وقت الفراغ – خلق قاعدة عريضة)؟

٩ – ما هى العلاقة بين الفرق بعضها لبعض فى هذا النشاط؟

١٠ – ماهى العلاقة بين الأولاد والبنات؟

١١ – ماهى مسئوليات المدربين المعاونين؟

١٢ – ما هى سياسة النادى تجاه العلاج؟

١٣ – ما نوع النادى (درجة أولى – ممتاز – عادى – مشهر أم لا – إتصالاته باتحاد اللعبة)؟

١٤ – ما هو وضع السكن (إذا كان تدريب فى بلد غير بلد المدرب)؟

١٥ – هل هناك فرص عمل أخرى؟

١٦ – هل هناك أعمال أخرى سوف يقوم بها بجانب التدريب، وما هى، وما العائد المادى؟

١٧ – هل هناك أية أمتيازات إضافية تجاه المدرب من قبل النادى. أو المدرسة؟

١٨ – كيف يبدوا الانضباط فى النادى وداخل الفريق؟

١٩ – ما هو المرتب؟

وعادة ليس من المهم أن يسأل المدرب كل هذه التساؤلات عند إجراء المفاوضات معه لشغل وظيفة مدرب، وما سوف يسأل عنه تحدده الظروف المحيطة.

إذا كان المدرب قد تحاور وسأل بعض هذه التساؤلات فى بدء التعاقد معه لشغل وظيفة المدرب، فإن من حق المسئولين فى النادى أو الهيئة أن تكون لديهم أيضاً بعض من التساؤلات التى يجب على المدرب أن يقوم بالإجابة عليها وغالباً ما تكون هذه الأسئلة مبنية على المشاكل التى يواجهها النادى فى برنامجه الرياضى، ويستطيع المدرب المتقدم لشغل الوظيفة أن يعرف الكثير عن الوظيفة إذا استمع جيدا للأسئلة التى توجه له.

وسوف نصيغ هنا بعض من الأسئلة التى قد يواجهها المدرب عند بدء المفاوضات أو المشاورات لشغل وظيفة مدرب فى نادى ما:

١ - أخبرنا عن خلفيتك

٢ - لماذا تعتقد أنك تحب التدريب فى هذا النادى بالذات؟

٣ - هل تشرب أو تدخن؟

٤ - هل أنت متزوج؟

٥ - ما هى فكرتك عن قواعد التمرين؟

٦ - ما هى فكرتك عن قواعد الإنضباط؟

٧ - ما هو موقفك تجاه الفوز أو الخسارة؟

٨ - ما نوع الهجوم والدفاع الذى سوف تستخدمه؟

٩ - كيف ترى دورك فى النادى أو الهيئة؟

١٠ - هل تعتقد فى ابعاد الناشئين عن الفريق؟

١١ - قدم فكرة عامة عن الطريقة التى تنظم بها البرنامج فى المرحلة القادمة؟

١٢ - كيف ترى العلاقة بين الرياضيين من الجنسين (الأولاد والبنات)؟

١٣ - كيف ترى العلاقة بين الفرق الكبيرة وبين برنامج الناشئين؟

١٤ - فى إعتقادك، ما هى الثلاثة أو الأربعة شواهد المهمة على تطوير برنامج؟

١٥ - ما ذا تفعل إذا انتهك أحسن اللاعبين قاعدة يلتزم بها الفريق؟

١٦ - ما هو رأيك عن مدرب آخر يعاقب لاعب بحرمانه من اللعب بإنتظام؟

١٧ - لماذا يجب أن نستخدمك؟

١٨ - لماذا تريد أن تترك وظيفتك الحالية؟

١٩ - هل ولائك للفريق أو النادى القديم ما زال موجود؟

٢٠ - ما سبب تركك النادى السابق؟

٢١ - هل المرتب المتفق عليه يناسبك؟

وكما هو الحال بالنسبة لأسئلة المدرب ـ أيضا هذه القائمة من الأسئلة قد لا يسأل عنها الذين فوضوا للتشاور مع المدرب الجديد. لأن الموقف هو الذى سيحدد الأسئلة، فالإهتمام الأكبر بالنسبة للمدرب، هو أن يكون على علم بالاتجاه العام للأسئلة ويعطيها مزيد من الأهتمام قبل إجراء مقابلة التشاور والتفاوض معه.

مرة أخرى فإنه من المهم أن نكرر أهمية الأمانة، كما يجب أن ننوه، إنه إذا أعجب الأعضاء المكلفون بإجراءات التشاور مع المدرب فإنهم سوف يستخدمونه على الفور، وإذا لم يعجبوا بما يقال فمن الأنسب عدم قبول وظيفة هذا المدرب، إذ بعض المدربين وخاصة قليل الخبرة منهم، أنه يحاول تخمين ما يريدون سماعه، فيفشل فى الأختيار. وعندما يسأل الناس عن رأى معين فإن المدرب مضطر أن يبدى رأيه ولكن يجب الايكون بدون برهان أو مترددا.

أنـــواع المـــدربين.. Types of coaches

يمثل المدرب أحد الشخصيات الرياضية التربوية الفريدة، التى تتولى قيادة اللاعبين من خلال عملية تربوية تعليمية منظمة، تؤثر في هذه الشخصية وتتأثر بها، وتتأسس هذه العملية التربوية على مقدار ما يتمتع بها المدرب من خصائص وسمات وقدرات ومعارف ومهارات تميزه عن الشخص العادي، والمجال الرياضي أحد المجالات الحيوية التي يمكن أن نرى العديد من انواع المدربين التى تأثرت واثرت فى النشاط الرياضى

ويذكر أن هناك خمس أنواع رئيسية للمدربين، وهى على النحو االتالى:

١ - المدربون المثاليون: Idealists

وهم هؤلاء المدربين الذين يعيشون مهنة التدريب، ولديهم إقتناع تام وعميق بأهمية الدور الذى تلعبه الرياضية والرياضيين، وكذا المنافسة العادلة، وأهم ما يميز هؤلاء الأشخاص أن لديهم ميل طبيعى لتدريب اللاعبين المبتدئين كذا الناشئين فى سن المراهقة كما يهتم هؤلاء بتعليمهم إيجابيات أكثر نحو رياضتهم التخصصية، أكثر من اهتمامهم، بتطبيق اللوائح العامة لمهنة التدريب، وذلك بهدف إعطاء فريقه ميزة عن الفريق المنافس أو الخصم الآخر، وهؤلاء يعتقدون من وجهة نظرهم أن المدرب يجب أن يكون أكثر من مدرب وموهوب، كما يتميز هؤلاء المدربون من نوع المثاليين، بإنه أقل ميلا لتطوير طموحات اللاعبين الناشئين الخاصة. كما يعتبر المكسب أو الخسارة من وجهة نظرهم، ليس هو بداية أو نهاية العالم.

٢ - المدربون - المستقرون (الطوافون)

(الاحجار الدائرة الطوافه) Rollingstones

وهم هؤلاء المدربين الذين يتميزون ببساطة شديدة فى عدم إستقرارهم فى نادى واحد، بل يفضلون الإنتقال من نادى إلى آخر وذلك بعد فترة وجيزة. كما يغلب علي هؤلاء أنهم بدون أهداف معينة ظاهرة.

وهم أيضا لايبدون مطلقا مقتنعين بمركزهم الحالى، بسبب نظرتهم الدائمة لزملائهم المدربين، الذين يعتقدوا فيهم أنهم أحسن حالا منهم فى انديتهم.

وكثيرا مايصبح هذا نوع من المدربين هائمون لأنهم لا يتعلمون قط، كما ليس لديهم القدرة أن يتعلموا بحيث يكونوا مدربين جيدين، بل أنهم يبدون دائما كما لو كانوا يبحثون أساسا عن وظيفة أخرى فى نادى أفضل.

٣ - المدربون المتسلقون: Climbers

وهؤلاء المدربون هم الذين هدفهم الوحيد فى الحياة، أن يصلوا إلى القمة فى مهنة التدريب، وهم فى سبيل ذلك يفعلون أى شئ فى سبيل تحقيق المكسب، وبالنسبة لهؤلاء فإن كلمة الأخلاق هى كلمة فى القاموس فقط، وغالبا ما يعتقد هؤلاء أن المكسب هو الطريق الوحيد للقمة ولهؤلاء الغاية تبرر الوسيلة، ولكن لسؤ حظ هذا النوع من المدربين أن سمعتهم تسبق طلباتهم فى حالة تعاقدهم مع أحد الأندية لوظيفة أكبر وأحسن ومدرب عام- مدير فنى - مساعد المدرب العام .... إلخ، التى نادراً ما يلتحقون بها. كما يتميز هؤلاء بأستخدامهم للهيئة أو المؤسسة التى يقومون بتدريبها. والنادى. مركز. شركة .... إلخ، لمنافعهم ومصالحهم الخاصة، وغالبا ما يخلق هؤلاء جو صعب فى النادى بحيث يظهروا بأنهم غير متعاونين مع الإدارة، لأن شاغلهم الأكبر هو الفوز لتحقيق المكسب، وأن أى شئ يأتى بعد ذلك فهو ثانوى. ينتهى دورهم عند هذا الحد، بل أنه بمجرد تحقيق كل شئ يهمهم من خلال مركزهم، فإنهم بنبذون ذلك ويبدئون فى البحث من جديد عن هدف آخر أو طريقة أخرى مهما كلفهم ذلك من مشاكل وفى حالة فشلهم فإنهم يتركون المكان وخلفهم جروحا كثيرة لكى يعالجها الآخرون .

٤ - المدربون الطموحون: Ambitious

وهم هؤلاء المدربون الذين يمكن وصفهم، بأنهم عبارة عن الثلاثة أنواع السابقة ولكن الفرق فى درجة تغلب كل ميزة عن الأخرى، وهؤلاء المدربون يتميزون بأنهم يعرفون ما هو هدفهم وكل شيئ يفعلوه هو مجند لتحقيق هذا الهدف، أيضا تميز هؤلاء المدربين الطموحين بأنهم نهازى للفرص، جاهزين للتحرك عندما يحين الوقت .

٥ - المدربون الطفيليون: Hangers-on

وهم هؤلاء المدربون الذين يستمرون فى مهنة التدريب رغم كثير من الظروف التى ترغمهم على ذلك، فإنهم خائفين أن يفقدوا أداء الدور القيادى الفنى الذى يلعبه المدرب حيث ينتابهم شعور داخلى وعميق أنهم لن يتمتعوا بمهام الوظيفة لمدة أطول، ولكنهم يستمروا فى الوظيفة لأنهم كانوا على أى حال مدربين لفترة طويلة وهذه تشفع، لهم بعدم ترك المكان. بالإضافة أنهم لايعرفون ما ستكون عليه الحال إذا أصبحوا غير مدربين، وهم مدركين أيضا، أنهم طالما أمتنعوا عن التدريب فمن الصعوبة العودة إليه حتى إذا أرادوا فلا جدال أن آلام الإنفصال حقيقة وعادة ماتأخذ وقت كى تختفى كلية، إذا كانت الحقيقة سوف تختفى.

ويذكر الآن سكات Allen Scate تقديم آخر للمدربين وضحه فى ضوء التحليلات التى تختلف من مدرب إلى آخر، حسب طبيعة هذا المدرب واستكمالا لهذا الموضوع سوف نلقى الضوء على أنواع هؤلاء المدربين

*** المـدرب المثـــالى *Idealistiec Coach.***

وهذا النوع من المدربين عادة ما يكون شغوفاً بتطوير فريقه لكى يظهر فى أحسن حالاته من خلال أقصى جهد يستطيع ان يؤديه هذا الفريق أو فى محاولة هذا المدرب لكى يصل بفريقه إلى مستوى الإنجاز الأمثل، وهذا النوع من المدربين نراه كثيرا ما يقوم بالضغط على فريق العمل الذى يعمل معه من (المساعدين -الإداريين - الطبيب ... الخ.)، كما أنه يدفع اللاعبين دفعا، ويريد من كل لاعب أن يتمسك أو يحافظ على ذاتيته الرياضية وحثه على أن يفتخر بأنه ضمن هذا الفريق أو ذاك، وذلك من خلال ما يعطيه هذا اللاعب داخل الملعب والذى يتفق هذا العطاء مع أغراض مدربه المثالى.

والمدرب المثالى هو ذلك المدرب الذى يقتنع تماما بأن كل فرصه مناسبة يستطيع اللاعب ان يستفيد منها يجب ان تعطى له وللآخرين، بما فى ذلك هؤلاء اللاعبين الذين يتمتعون بالمهارات أو المبادىء الأساسية المتواضعة، حتى يشعروا هؤلاء بمكانتهم فى الفريق، وهذا من جهة ومن جهة أخرى حتى نستطيع من خلال هذه الفرص تنمية تكنيك هذه المهارات أو المبادىء الأساسية المتواضعه.

كما يجب على هذا النوع من المدربين المثاليين الايختار اللاعبين من النجوم فقط للفريق، بدون هؤلاء اللاعبين ذوى المهارات القليلة أو الضعيفة، والذين فى العادة يكونون من وجهة نظر هؤلاء المدربين مقنعين ولكن ليس بدرجة الامتياز، وهنا يجب نشير على هؤلاء المدربين الا يعملوا على اختيارهم لهؤلاء اللاعبين مرة واحدة، بل عليهم ان يعطوا الفرص كاملة ومتساوية لكل اللاعبين سواء كان هؤلاء اللاعبون موهوبين - ممتازين - متعصبين، حتى تكون الفرصة ملائمة لكل منهم ليثبت موهبته.

---

* ان كلمه *coach* تعنى تدرب-تعلم-علم، بينما تعنى كلمه *Trainer* مدرب او معلم ويفضل أن يطلق على المدرب الذى يقود الفريق (المدرب التنفيذى) أو كلمه *coach*.،
- اما المدرب الذى يقوم باعطاء التدريبات او التمرينات الرياضيه ينطلق عليه *Trainer*وهوما يعنى المدرب التحضيرى- وبالتالى فهناك مساعد لكلاهما يطلق عليه مساعد المدرب التنفيذى *Assitant coach*-أما مساعد المدرب التحضيرى يطلق عليه *Diricator Assitant trainer* - وطبعا المدير الفنى يطلق عليه *Tecnical director*

ان المدرب المثالى هو ذلك المدرب الذى يوزع اهتمامه على جميع اللاعبين وأن تكون لديه الأسباب المقنعة عند إجراء التعديل أو التبديل فى المراكز المخصصة لكل لاعب، خاصة عندما يقوم بتجربة المراكز الجديدة، أى اللاعبين الجدد فى هذه المراكز، إذا يعتبر اللاعبون الجدد القادمون المقبلون لشغل هذه المراكز أنهم فى دور النمو والتكوين المؤدى إلى التخصص فيما بعد.

كما عليه إلا يسمح بتغييرهم لأقل سبب قد ارتكبوه، إذ عليه التوجيه باستمرار وهذا التوجيه لا يأتى الا من خلال التدريب، والتدريب المجهد حتى يتسنى له معالجة هذه المشاكل بما يضمن الصورة الحسنة لهذا الفريق أثناء المباريات.

ان المدرب المثالى هو ذلك المدرب الذى يعطى الفرص المناسبة والملائمة لكل لاعب حتى يتسنى له تحسين مهاراته المتواضعة أو الضعيفة، خلال المواقف أو المنافسة، وفى هذا فإنه مثل ذلك الذى ينى الثقة ويساعد أعضاء فريقه وحتى يصبح هؤلاء مكملين لبعضهم البعض.

* المدرب الواقعى ***The Realistic Coach...***

وهنا مثال آخر يطلق عليه المدرب الواقعى *The Realislic Coach* وهو هذا المدرب الذى يفضل ان يختار ويطور باستمرار فى صفوف فريقه، ودائما ما يبدأ بعمل شىء جديد، هذا المدرب عادة ما يبدأ بالارتقاء بصفوف فريقه مبكرا من خلال الموسم، ويصب تركيزه على هؤلاء النجوم خاصة خلال فترات الخطه التدريبية مع عدم تجاهله لباقى اللاعبين.

ان هذا المدرب الواقعى يجب ان تكون بدايته مع فريقه قوية من خلال شدة برنامج التكيف التدريبى، وتغيراته التى يطبقها فى البرنامج التدريبى، وهنا يجب على جميع اللاعبون الا يتذمروا طالما لديهم الرغبة لتحسين أنفسهم، وإذ تذمر أو اشتكى هؤلاء اللاعبين من نقصهم لوقت اللعب الذى لايستطيعون تكملته بسبب تدخل المدرب من حين لآخر فى الوحدة التدريبية لاعطاء التوجيهات الملائمة، هنا عليهم ان يشعروا بالحرية فى ابداء رأيهم، وأن تكون لهم الحرية فى ترك هذا الفريق المجتهد ولا داعى للتذمر أو الشكوى.

هذا المدرب الواقعى هو ذلك المدرب الذى ينهى الموسم الرياضى بأقل عدد من الأفراد أو بمعنى اخر بفريق صغير العدد، ولكنه على مستوى المسئولية، وذلك عكس المدرب المثالى، ان المدرب الواقعى هو ذلك المدرب الذى يختار لكل من الدفاع والهجوم أحسن

وأفضل اللاعبين الملائمين لشغل هذه المراكز شرط ان يكون ذلك فى ضوء ما يتمتعون به من قدرات عامة أو خاصة، ذلك المدرب يجب الا يكون قلق أو مهتم فى إظهار كل ما يخص اللاعبين، وعليه ان يعمل على ارتفاع مستوى المواهب الخاصة التى لديه بكل لاعب حتى يستطيع ان يطور الفريق الذى سيفوز به.

* المدرب المبرمج ***The Progromatic Coach***

ان المقصود بهذه النوعية هو ذلك المدرب الذى قد برمج نفسه وعقله وتفكيره وأساليبه التكتيكية على نمط معين أو شكل معين، فمثلا ربما نجده انه يبدأ المباراة باستخدام أسلوب الهجوم أو الدفاع الذى يثبت المساواة فى الأداء بالنسبة للمشاركين بمعنى آخر المساواة التامة لكل من لاعبى الدفاع والهجوم فى المشاركة وهذا فى اعتقاده أسلوب ناجح أو تكتيك نجاح وفى حالة نجاحه سوف نجد هذا المدرب المبرمج يتمسك بهذا الأسلوب ويحافظ على هذه الاستراتيجية فى كل وقت ومكان من الموسم الرياضى – دون النظر لظروف كل موقف ومباراة – فهو مقتنع بذلك ولا يستطيع أى أحد منا أن يثنيه عن عزمه أو تغيير تفكيره.

هذا المدرب لايفيق لنفسه إلا لو بدأ هذا الفريق بأخذ لطمه أو صفعه خلال المباراة أو المنافسة، نجده قد أظهر سلوك يختلف تماما عن سلوكه فى حالة الفوز، فهو إما ساكنا لايتكلم ولا يحاول ان يسيطر ويعيد دفة الأمور إلى نصابها الطبيعى أو إما شديد العصبية خاصة فى توجيهاته ملقى اللوم على كل لاعب أدى أو لم يؤدى بما فى ذلك اللاعبين البدلاء حيث يسقط أخطائه الشخصية عليهم، فيترك هؤلاء البدلاء وهم فى حالة لا يعلمها إلا أنفسهم ولكن لا يستطيعون الجهر بها.

هنا يجب على مثل هذا المدرب ان يغيير من طريقته أو أسلوبه ويكون واقعيا مع نفسه معترفا بأسباب هزيمته أو أسباب هذا العرض السيء، يتوجه إلى التدريب ويحاول ان يدرب كل لاعب ليصبح متخصصا فى مركزه فمثلا يتدرب على أساليب الهجوم أو الدفاع المختلفة التى تتناسب وطبيعة هؤلاء اللاعبين وبالتالى عليهم التدريب على كافة أنواع الهجوم أو الدفاع... الخ.

ان مثل هذا المدرب المبرمج غالبا ما تكون نهايته فى مجال التدريب قصيرة جدا، فلو كسب أو أنتصر فالفضل له ولطريقته ولو أنهزم فالسبب مرجعه الآخرين، وهو أمر لا يتقبله العقل.

المدرب المثير (الحيوى): *The existentialist Coach*

ذلك المدرب ربما يجعل كل لاعب من أفراد فريقه ممارسين ممتازين لكافة المهارات الأساسية فى اللعبة ويرجع الفضل فى ذلك إلى طريقته المثيرة أثناء إعطاء هذه التدريبات، مما يجعل لاعبيه جميعهم على قدم المساواة مع بعضهم البعض، وعندما يجد كل لاعب مكانه مع زملائه أو وسط زملائه وكيف يستطيعون هؤلاء أن ينتشروا بالطريقة الملائمة ووفق الأسلوب الخططى لاحراز النجاح للفريق، حينئذ سوف نجد ان هؤلاء يقبلون قواعد وأسس تدريب فريقهم دون تذمر أو ضيق.

ان معظم المدربين يطوروا دائما من فلسفتهم والتى هى فى الواقع عبارة عن خلط أو مجموعة من الفلسفات التى سبق التنويه إليها فيما سبق.

ان المدرب المثير أو الحيوى هو ذلك المدرب الذى من الممكن ان يكون معلماً عظيماً ومنظم جيد، يعمل على تحقيق التكيف والتوائم المناسب بين حالة اللاعب الفنية والبدنية والمهارية والخططية) لكنه إذا ما فشل فى ان يختار أحسن اللاعبين لسد خلل ما أو تغطية أحد المراكز الضعيفة، ففى الحال يجب ان يتخذ القرار بالاستبدال، ولا حتى يستخدم الوقت المستقطع، يكون بذلك قد استخدم الاستراتيجية الخاطئة والتى ترتب عليها انه غير ناجح فى إدارته لهذه المباراة. وعلى العموم فإن كثيرا من المدربين والذين قد فشلت فرقهم ما بين فترة التدريب وفترة المباريات هؤلاء يمكن ان تصنفهم الى هيئات أو أشكال عديده لكل شكل أو هيئه تبعا للمواقف التى يتعرضون لها.

المدرب الحائر (المتردد) *The indecisive coach*

والنوع التالى من المدربين هو مايطلق عليه المدرب المتردد أو الحائر ***in decisive*** فذلك المدرب نجده ربما يمتلك خطه جيدة بالاضافة إلى كم هائل من التنويع الخططى ولكن بطريقة لا تكون واضحة أبدا بالنسبة لفريقه، متردد فى ان يستعمل أو يبدأ بأى دوران مثلا، أو من هم اللاعبين الموهوبين أو النجوم... الذين سوف يبدأ بهم

ولكنه وبعد استكشاف نصف الملعب الآخر (ملعب الخصم)، ووجدان هناك لاعب فى نصف الملعب الآخر لايستطيع أن يرسل أو يمرر ارسالا سهلا، أو يصوب كرة السلة أو القدم أو اليد هنا ربما تكون تعليمات هذا المدرب الحائر أو المتردد كارثة ثانية - فمثلا يقول فى بدء المباراة - أو من خلال الاحماء لو أتتك الفرصة عليك مثلا ملازمه اللاعب رقم (٢٢) - وفجأة فور بدء اللعب ربما يسأل هذا المدرب الحائر اللاعب نفسه فى ان يترك مركزه ويقوم بواجب آخر ولتصبح المسألة وماذا بعد ذلك؟ ولايعلم ان تردده هذا قد

تسبب فى كارثة فى نصف ملعبه فيما بعد من الصعب علاجها بسبب هذا التردد؟!!

ذلك المدرب الحائر دائمـا وأبدا مـا نجـده يطلب التـغـيـيـر أو الاسـتـبـدال ويكلف أحـد اللاعبين البدلاء بالاحماء (التسخين) ولكنه لايجد اللحظه الاستراتيجية لكى يضع لاعبه أو لاعبيه فى المباراة واحتمال ان ينسى هذا اللاعب بسبب تردده يعتبر امرا وارداً

هذا المدرب الحائر أو المتردد أيضا نجده لا يطلب التغيير إلا فى حالة اصابة لاعب فقط أو طلب منه عن طريق أحد لاعبيه داخل الملعب أو يأخذ زمناً مستقطعاً للراحة مثل هذا الوقت لا يكون نابعاً منه فهو أمر مفروض عليه.

مـثل هذا المدرب نجده يملك الكثير ولكن يعطى القليل بسبب تردده، وبذلك يكون هذا النوع سبب فى هزيمة فريقه.

*** المدرب المتحمس (أكثر من اللازم) *The Over Enthusiastic Coach***
(الحماس شىء طيب ولكن المبالغة فيه شئ سىء)

نوعية أخرى من المدربين نصادفها فى حياتنا الرياضية، وهى نوعية المدربين المتحمسين، والذين يتصــفون بهذا الحــماس ولكنه أكثر من الــلازم، ويطلــق عليهم *The Over en thusiastie*.

فنجــد هذا النوع من المدربين يستجيب فى العادة لمجريات اللعبه مثله مثل المروحة المجــهــده *an arden't fan* ، ففى بعض المواقف نجده منقلب المزاج فتارة يضـحك أو يبتسم، وتارة أخرى يتأوى ويتعجب، وفى مواقف أخرى يصيح فى اللاعبين، أو يعترض على الحكام، وقد يمتد الأمر ليشمل لاعب فى نصف الملعب الآخر (الخصم).

مثل هذا النوع من المدربين يعيش فى نشوه حماس ولكنه لا يدرى ما العاقبة، أيضا يمكن ملاحظة هذا الحماس خلال الوقت المستقطع، وفور إنتهـائه من الوقت يصفع أو يلطم اللاعبين (يطبطب بشىء من القـوة) على ظهـورهم، وهم منهكون القـوى تمامـا خاصة فى نهاية المباراة، (وذلك فى بعض الألعاب التى يسمح فيها بأخذ الوقت المستقطع مثل كرة السله والكرة الطائرة).

أيضا يتسم هذا النوع من المدربين بأنه لا يناقش المباراة، حتى يرى الجداول الاحصائية التى توضح سير المباراة، وعادة ما يكون متورطا شاغلا تفكيره بآخر لعبه فى المباراة، ولكنه لايستطيع ان يتذكر لماذا فاز أو خسر فريقه، والمغزى الحقيقى انهم عادة مدربين حريصين أكثر من اللازم ولايسمحون بأى اخطاء تحدث فى فرقهم. فمثلا يكون فى استطاعتهم ولديهم الاستعداد لخروج لاعبْ مدافع من المباراة واعطاؤه موعظة تجعله عابساً.

كـمـا أننا نجـد ان فـرق هؤلاء المدربين من الفـرق المطحـونة أو المسـحـوقـة التى تتـمـيـز بالعـدوانيـه أو الخـشـونة ..aggressiveness) ونحن نعنى بالعـدوانيـة الحيـوية فى المباراة واشتراك كل لاعب فى كل كره ومحاولة عليهـا، إذ ان اللاعبين يميلون إلى الاحتفاظ بالكرة خوفا من ارتكاب أى خطأ يتسبب فى خروجهم من الملعب لسماع الموعظة.

أن هؤلاء المدربين المتحمسون يتميزون بأحاسيس مرهفة وإنفعالاتهم نابعة من القلب ان القلب الذى يخـفق ويبـهت لونه (The Faint heart هو القلب الذى عـاده مـا يكون مشغولا تماما بالعواطف المحيطة والتى أثارته.

ان هذا القلب بخفقانه نجده فى بعض الأحيان يفكر فى الانسحاب بدليل أنه غالبا ما يدور أو يلتفت بعيدا عن مجريات اللعب أو تحدث منه هفه أو غلطه نتيجة حماقته أو غباوته.

وتميل بعض من هذه النوعية من المدربين إلى ان يتحمل رئيس الفريق (الكابتن) حجم أكبر من المسئولية، وخلال تحمل رئيس الفريق للمسئولية كاملة مع نوعية هذه الفرق ومدربيها تصبح الأحكام والتعليمات الصادرة منه على مستوى من الفهم لطبيعة المباراة، وكذا لطبيعة لاعبيه، ان هذا الاقتراب من قبل رئيس الفريق يعتبرا أمراً طيباً لمجريات الأمور، ويعتبر ناجماً خاصةعندما يكون رئيس الفريق او كابتن الفريق اكثر قدرة معرفيه من المدرب لتواجده داخل الحدث.

المدرب (المشاهد المسترخى) ... The Relaxed Spectatar Coach

مثال أخر لنوعيـة أخرى من المدربين يمكن مـلاحظتة فى بعض المباريات، الا وهو المدرب المشاهد والجالس فى استرخاء تام، هذا النوع من المدربين يكون مطلقاً تماما وعالماً بما يحدث فى المباراه، ولكنه لايتحرك، إذ ان مبدئه أن يكون مؤمن بالقضاء والقدر، الا أن هذا المدرب فى العادة معروف عنه انه يبكر فى أخذ الوقت المستقطع للراحة مثلا أو يقوم بعمل تبديلات هدفها الاول والأخير هو وقف دافع (حث) الخصم او المنافس، وقد تكون التبديلات فى غير محلها أو وقتها أو كان من الممكن إرجاء هذا الوقت المستقطع أو لاداعى منه، الا انه يؤمن فى عمله بحقيقة هامه بالنسبة له الاوهى بأن أفضل فريق هو الذى سيفور.

المدرب اللاعب (الرياضى) -:The Athletic Caach·

عادة مايكون اللاعب مدربا، ولكن هذا المدرب عندما كان لاعبا نجده كان لايتمتع بالمبادئ الاساسية لدرجة الامتياز اى بمعنى أخر انه لم يتسيد (تصبح له السياده) فى

امتلاك هذه المبادي الاساسية الخاصة باللعبة فى سنوات تنافسه، ولكنه مقتنع تماما ومعتقدا بأن فى استطاعته ان يوضح للاعبين تماما، كيف يلعبون هذه المباراه؟

وغالبا مايكون هذا النوع من المدربين اللاعبين يتمسك بكل المظاهر الخاصة بالفريق حريص على اخرج هذه المظاهر فى أفضل صورة، حتى يظهر امام الجميع لاعبين وإداريين ومشاهدين أنه فرد منهم، فمثلا يحاول ان يقود الاحماء بنفسه، كما يقوم بالاعداد لكل الضاربين قبل بداية المنافسه. فى الكرة الطائرة مثلا طبعا لوقمنا بتقسيم هذا الامر سوف يجعل المعدين لايلمسون الكره لمده لاتقل عن (٢٠) عشرين دقيقة قبل المباراه، أو قام بتدريب حارس المرمى وذلك بالتصويب عليه ... الخ. ونحن نعلم لماذا حصل؟، لانه هو الذى يقوم بالاعداد !!! ومصمم على ممارسة هذا الدور، رغم عدم تسيده للمبادئ الأساسية، كما سبق وأوضحنا، ولكن هذا المدرب ينتهز هذه الفرصة ليتمسك ويحافظ على الكره، خاصة أمام جمهور المشاهدين، خاصة فى الدقائق الأخيرة للاحماء ويكون خلالها تشجيعه، للضاربين أو حارس المرمى متجاهلاً الآخرين.

مثل هذا المدرب لايعى حقيقة هامة، الا وهى انه يجب عليه ان ينسى انه كان لاعبا، لقد انتهى ذلك العهد الذى كان يقف فيه يتلقى التعليمات وعليه اليوم ان يقوم بآعطاء هذه التعليمات ، كما ان هذا المدرب عليه ان يحس بشعور الآخرين، فقد تسبب فى ضجر بعض اللاعبين خاصة هؤلاء الذين أخفقوا فى الضرب فى الكرة الطائرة أو التسديد فى كرة القدم أثناء الاحماء نظرا لتواضع مستواه وعدم تسيده للمهارات كما أوضحنا، ولك أن تتخيل ماذا يحدث لونزل هؤلاء اللاعبين ارض الملعب- أعتقد ان النتيجة المحزنه تصبح أمراً متوقعاً

المدرب المزاحم: (المنافس) *Rival Coach*

وهذه نوعية أخرى من المدربين، ويتميز هؤلاء المدربين بارتفاع سمه الطموح لديهم، فهم لايكتفون بتمثليهم لمستوى معين، أو تابعين لمركز أو ترتيب معين داخل جدول الدورى أو البطولة مثلا ولكن طموحهم يمتد لأبعد من ذلك فهم مزاحمين مع الفرق الأخرى ليتقدموا مركزا أو درجة، وتكون دائما طموحاتهم لاحتلال القمة، يستطيع هؤلاء ان يفعلوا أى شئ فى سبيل احتلال هذه القمة او الاقتراب منها.

طبيعة الحال ان مثل هؤلاء المدربين يكونوا على علم تقريبا بجميع مستويات الفرق، وكذا الحال فإن زملائهم فاهمين هذه النوعية من المدربين-فيلجأ بعضهم الى الحيل والخداع، خاصه اثناء الفترة الاولى (الشوط الأول مثلا) من المباراة أو خلال الإحماء أو حتى أثناء الوحدة التدريبية إذا علم مكانها.

فمثلا هؤلاء المدربين المزاحمين (المنافسين) كثيرا مايلاحظوا ان بعض المعدين فى هذه الفرق دائماً مايحاولوا ان يبدو وكأنهم أخطأوا المرات عديدة ومبكرا فى الشوط الاول من مبارياتهم، وذلك مثلا عند مشاهدتهم لمباريات تلك الفرق، وهؤلاء المدربون المنافسون (المزاحمون) لايدرون

– هل هذا هو حال هؤلاء المهاجمين أو المعدين أو الضاربين ... الخ. فى هذه الفرق؟

– أو هل هذا الحال متعمد بناء على تعليمات المدرب؟

تساؤلات كثيرة تدور فى أذهانهم،وللاجابة عليها، عليهم ان يشاهدوا هذه الفرق اكثر من مرة، ويقوموا بعمل الاستطلاع او الاستكشاف اللازم عليها حتى يتسنى لهم مواجهتها والفوز عليها.

مدرب النسبه *Percentage coach*

يصادفنا هنا نوع من المدربين معتمد على الواقعية المحسوبة الاوهو مدرب النسبه *percentage coach*، الذى يقوم بأى عمل لفريقه يعتمد فى ذلك على النتائج المحسوبة من خلال استطلاع واستكشاف لفريقه او للفرق الأخرى، بمعنى أخر يكتب ويحلل ثم يقدم على القرار، وبهذا لايكون هناك دخل لقدراته التنفيذية كمدرب فهذا النوع من المدربين لا يبدو مقتدرا ولا على دراية بالمظاهر السيكولوجيه للنشاط الرياضى تخصصه.

فمثلا ربما فى وقت مبكر من خلال أحداث الشوط الأول ربما لايجعل لاعب مهاجم يقوم بالتسديد المتغير بسبب أن يكون هذا اللاعب قد وضع من فترة وجيزه ليست ببعيده (٥) خمس محاولات للتسديد ولكنها بعيده لم تحقق أغراضها، مما نتج عن اخفاقه لهذه المحاولات الخمس شراره داخل فريقه، مسببا لهذا اللاعب ميل الى القلق.

وطبقا للنسب التى يدونها المدرب المفروض فى رأيه الا يقوم هذا اللاعب بالتسديد أو التصويب حتى يتم الاستبدال الذى من خلاله يستعيد هذا المهاجم حاله إتزانه، هنا لم تظهر قدرة هذا المدرب لجهلة بالمظاهر السيكولوجيه للعب، حيث ان هذا اللاعب ربما قد يكون ممثلا لجزء من واقع قوى داخل صفوف فريقه، وعليه يجب ان يبقى فى هذا الشوط الاول، لانه كسيكولوجيه اللعب بمرور الوقت قد يعود الى حالته الطبيعية فى نفس الشوط.

ربما يفقد عرقه الساخن *his hot streak* ويكون مجرد مهاجم اواذا مارأى على المدرب علامات التكهن بتغييره، ومثال أخر لهذا المدرب الذى ربما أن يحاول يقوم بالتغيير

فى خطوط المدافعين الذين دافعو عن مرماهم بضراوه ان يخرج من خلال التبديل بعد دوران ثلاث لاعبين من لاعبى المنطقة الخلفيه قد قاموا بعمل ثلاث تمريرات ممتازة وانقذوا (٥) خمس غطسات *diving*، وذلك عندما كانت درجة حرارة الفريق مرتفعه، وذلك حسب النسب المتحصل عليها ان هذا التغيير الذى قام به المدرب ليشعر ناظريه انه قد قام بعمل عظيم فى مجال تخصصه حيث انه اكثر من التبديلات خلال الدورانات القليلة الباقيه فى التغيير الدائرى، وهذا من وجهه نظره الخاصه وفى حدود النسب التى حصل عليها من خلال استكشافه، ولكن مرة أخرى من خلال قدراته المحدودة من سيكولوجيه نشاطه الرياضى التخصصى يكون قد أخفق فى هذا التبديل لان مثل هؤلاء اللاعبين وبعد هذا الأداء العظيم من خلال التمريرات الثلاثه، الخمس غطسات *diving* وأداءات عميقه *dig*gents التى قاموا بها أكيد انهم سوف يعطوا المزيد من خلال ارتفاع درجه حرارة المباراة، أو ذلك بحبه للكرة الطائرة أو مثلاً من خلال الدفاع عن مرماهم فى ضراوه فى كرة القدم سوف يزيد عطائهم إذا ما شعروا بهذه الضراوه فى الدفاع... الخ.

- **المدرب الناجح**: ومن خلال إلقاء الضوء على نوعيه المدربين التى يمكن ان تصادفنا والسابق الاشارة إليها وجب علينا ان نشير هنا الى بعض الخصائص التى تميز المدرب الرياضى، الناجح والتى من الممكن ان تكون على النحو التالى.

- **المدرب الناجح**: هو ذلك الذى يكون قادر على عمل واتخاذ القرارات الصحيحة اثناء المنافسة.

- **المدرب الناجح**: هو الذى يظهر فى عرضه او بيانه الذى أجراه مع احد المعلقين أو الاعلاميين انه هادئ واثقا من نفسه، وبهذا يسحب الثقه من لاعبى الفريق المنافس

- **المدرب الناجح**: هو ذلك الشخص الذى يكون واثقا من ان جميع التعليمات قبل المباراه وخلال الوقت المستقطع تعطى بطريقه ايجابيه حماسيه.

- **وفى موقف آخر**: ربما يكون المدرب غير متأكد من الامانه، فعليه ان يعترف فى قراره نفسه بذلك ويحاول ان يرتب تفكيره واتزانه حتى تخرج كلماته مره أخرى لها ومصدقيتها.

- **المدرب الناجح**: هوالذى يتعلم ان يمزج او يخلط بين هذه النسب المئويه التى يستعملها فى جداوله أثناء متابعته للعبه وبين الخصائص السيكولجيه الخاصه بتلك اللحظات (لحظات المباراه)

- **المدرب الناجح** هو ذلك الشخص الذى نادراً مايقاطع او يبطئ من دوافع فريقه ليغيير من استراتيجيته ولابد أن يكون متأكد من التبديل الذى أجراه أو الوقت المستقطع الذى طلبه.
- **المدرب لناجح**: هو ذلك الشخص سهل المعاشره، يعايش افراد فريقه حلاوه المباراه كلها من اثاره، ارتفاع ايقاع المباراه، ودرجه حرارتها... الخ
- **المدرب الناجح**: هو ذلك المدرب الذى عليه ان يختار الاوقات الملائمه ليبطئ من باعث او دافع الخصم من خلال قيامه بالتغيير وهو يجبر الخصم على تغيير نماذج الهجوم الناجحه.
- **المدرب الناجح**: هو ذلك المدرب الذى يغض النظر عن طبيعه الموقف، يستطيع ان يأخذ بضع ثوان ليتكلم مع اللاعب الذى استبدل وخرج من الشوط، هذه العاده الخاصه بالتكلم مع اللاعبين فى الغالب تساعد على اخراج وايقاف النزاع والمشاكل العقليه والخلقيه قبل ان تتطور.
- **المدرب الناجح**: هو الذى يعرف القدرات الخاصه باللاعبين ويتعرف على حدودها، ويدرك ضروره هامه وهى ان اللاعبين يحتاجون التشجيع، بينما آخرون يجب ان يكونوا هادئين حتى لاتتهيج انفعالاته بصوره تؤثر على خططه التكتيكية للشوط.
- **المدرب الناجح**: هو ذلك المدرب الذى يستطيع ان يقرأ لاعبيه فمثلا هو الذى يعرف ان بعض اللاعبين سوف يبدأ أدائهم فى التحسن بعد لحظه قصيره على مقعد البدلاء، بينما البعض الأخر سوف يفقد لمساته وايقاعه فى اللعبه عقب جلوسه على المقعد والبعض الأخر مختلف الحال.
- **المدرب الناجح**: هو ذلك المدرب الذى ينبغى عليه ان يكون عليماً بالقدرات الغريزيه وحدودها لدى اللاعبين ويساعدهم على الفوز فى مبارياتهم وهذا لايتأتى الامن خلال الضبط والتحكم فى المشاعر والأحاسيس الخاصه بالشوط وايضامن خلال استخدامه لمهارات فريقه الممتلئه والمتقدمه.

دور جديد للمدرب الرياضى

ان تنمية الشخصية المتكاملة لهى أحد المهام الرئيسية للتربية، وممارسة الرياضة احدى الوسائل العديدة للتربية والتعلم المتكامل فى مجال الرياضة لايقتصر على التدريب لاكتساب المهارة الرياضية أو الحركية، فهناك المظهر العقلى (المعارف والمعلومات) والمظهر الانفعالى (الاتجاهات والتقدير) اى انه مع العناية باكتساب المهارة الرياضية يوجد تثقيف فى مجالات الاخلاقيات والتقدير الجمالى والترويح الصحى والحياة الصحية المتزنة والسلوك الايجابى وضبط النفس والحد من الزهو والخيلاء أو الانبهار أو الحسرة أو اليأس. والمسألة فى هذا النطاق ليست مجرد محاولة ايجاد اتصال مفتعل بين الرياضة وباقى المظاهر التربوية... فجوهر الموضوع لابد وأن يكون وظيفى أى ترابط بين الجانبين لاعطاء معنى ووحدة وتشويق أصيل لمعنى الممارسة الرياضية ومفهومها.

يجهل معظم اللاعبون والرياضيون مايتصل بتعلم حدود حركاتهم والتأثيرات الفسيولوجية للحركة على اجسامهم–وهذا الجهل دفع الى عدم معرفة بالذات بما فى ذلك حدود قدرات اللاعب البدنية بالنسبة لأداء رياضى حتى يمكنه الممارسة فى نطاق معين يحمى به نفسه ويحمى به غيره من الأذى الناتج عن التمادى والمخاطرة فى الحركة . لذا كان لابد ان تتوفر للاعبين والرياضيين فرصا عديدة للتعرف على تأثيرات الحركة والأنشطة المختلفة على ابدانهم، وتحديد طبيعة وكمية تدريباتهم أو ممارستهم أو محاولاتهم لامكان تفهم وادراك العلاقات المتبادلة بين التمرين والأداء وبين الممارسة والحالة العامة لصلاحية الفرد وسلامته، ويكونوا على بينة عن القيم الوقائية للأداء حتى يمكنهم الانخراط فى الرياضة بأمان.

ان امكانية النمو الخلقى لاشك كامنة فى الرياضة، والخلق لاينمو تلقائيا فى الرياضة ولكنه يظهر فقط، ولكن لكى ينمو الخلق القويم لابد من توفر مسئولين– مدرسين ومدربين وادرايين– حساسين يؤمنون بفكرة وضع قيمة أكبر على شخصية الانسان وكرامته وصلاحيه لاعلاء الفوز فى مباراة فقط، وبذلك تنمى فى اللاعبين أحاسيس ومشاعر تدفعهم للتصرف فى الملعب من واقعها على أساس كونهم يتحركون فى اطار فكر وشعور.

---

* عن مقاله الاستاذ عبد الفتاح لطفى، التى القيت فى افتتاح ندوه عن الملامح المستقبليه لكره القدم والتى نظمها قسم الالعاب بكلية التربية الرياضية للبنين – جامعة الاسكندرية

ان موقف بعض أو قلة المدربين والاداريين من اللعب والمباراة أفقد اللعب نفسه سحره من ناحية حرية الأداء والاحساس بالمتعة.. ذلك عندما يقرر المدربون الذين لايشتركون بأنفسهم فى اللعب ويحددون خطط ومسار المباراة وخاصة فى العاب الفرق—فى حين أنه من المحتمل أن نجد لاعبا أو أكثر يمكن له أن يقود المباراة أو يصنع اللعب ويتخذ القرارات ويحسم الموقف، ولذا فهذا الأمر يتطلب تغييرا جذريا فى دور المدرب.

على ضوء ماتقدم من اعتبارات أو مبادئ وغيرها مما لايتسع المجال لذكره نقول أن المدرب الجاد فى تربية لاعبيه واعدادهم فى نطاق نمو الذات والتعلم الذاتى والشخصية المتكاملة سوف يصبح أقل وأقل من ذلك الرجل الأول المسلطة عليه كل الأضواء فى أثناء التدريب، كما سوف لايشترك فى اتخاذ القرارات فى أثناء سير المباراة.. دعنا نختبر هذا الدور.

انه يجب عليه ألا يتصل باللاعبين فى أثناء سير المباراة (وهو الأمر الذى يحدث فعلا فى الرياضات الفردية بالنسبة لمتسابقى العدو والسباحة أو السلاح أو التنس.. الخ فجميع القرارات بالنسبة للمباراة أو المسابقة فى أثناء سيرها تتم من جانب اللاعبين أنفسهم. وطالما أن دور المدرب يجب ألا يكون مباشرا فى سير المباراة فسوف يصبح مضطرا لاعداد لاعبيه مقدما لاتخاذ القرارات معتمدين على أنفسهم وتحت مسئولياتهم، وبالتالى فسوف يجد المدرب نفسه مضطرا ايضا لمراجعة أسلوبه ونظرته عن فترات التدريب وان يساعد اللاعبين حتى يصبحوا ممارسين أذكياء بدلا من أشخاص يعملون بطريقة روتينية اليه بفكر غيرهم. وسوف يكون هناك أمر هام آخر يؤديه المدرب أثناء سير المباراة، ذلك انه يلاحظ ويسجل ويحلل أداء اللاعبين—الأمر الذى يصبح مفيدا عند تخطيط واعداد فترات التدريب التالية مع اللاعبين.

ان تقويم المباراة لأمر أساسى لتحسين أداء اللاعبين، والمتعلم الذى يواجه ذاته ويعتمد على نفسه فى مسائل الرياضة يكون فى مقدوره تقويم ادائه سواء فى التدريب أو المباراة.وهذا التقويم سوف يأخذ فى الاعتبار النتائج المتوقعة والقرارت والعمليات البدنية المحيطة بالنتيجة والمؤدية اليها. ولدرجة كبيرة فهو يعتمد أيضا على معلومات توصل اليها المدرب أو قومها بجانب مشاعر وأحاسيس اللاعب نفسه فى أثناء سير المباراة أو التدريب. ان اتخاذ القرارات المتصلة بالخطط والأساليب الفنية يعتبر خبرة بالغة الأهمية وبالغة التحدى فى الرياضة، وهذا أمر واقعى بسبب أن متعة الرياضة انما هى الى حد كبير نتيجة لتلقائية وطبيعة المخاطرة والدوافع المثيرة للشئ المجهول.

وبناء على ذلك فلابد للرياضيين أن يشعروا بحرية متعة الرياضة غير الخاضعة لقرارات اناس آخرين. فالرياضة فى أنقى صورها هى مسابقة بين لاعبين فى مهاراتهم وذكائهم وفطنتهم. واذا دخل فى الموضوع مؤثرات خارجية فى صورة تحليل وقرارات وضعت مقدما تصبح الرياضة عمل توجيهى يرتبط فقط بالكبار الراشدين ويصبح المنافسون الفعليون وكأنهم لاينافسون بعضهم البعض وبذلك يقل الرضا والاقتناع النابع عن اللعب وانتهاز الفرص وخداع اللاعب المقابل وبذل الجهد وأخيرا الفوز. وبجانب ذلك فعندما يتخذ المدرب قرارا فنيا فى أثناء سير المباراة فهو فى الواقع لايمتلك المعلومات التى يحتاجها فعلا لكى يتصرف تصرفا حكيما. كما أن سحب حرية الاختيار من اللاعبين عندما يعتمدون على غيرهم بدلا من اعتمادهم على أنفسهم يجعلهم رهائن فى أيدى مدربهم.

ان اللاعبين يشوقهم أن يتخذوا قرارات، والدور الحقيقى للمدرب هو مساعدتهم على تفهم المبادئ الداخلة فى اختيار طريق أو تصرف ممكن، ثم السماح لهم بعد ذلك بحرية التصرف.

ان مثل هذا الدور الجديد قد ينتج عنه فى أول الأمر انخفاض مستوى الاداء، وكذلك احتمالات الهزيمة.. ومع ذلك فمع الوقت ومع تقدم اللاعبين تدريجيا فى التدريب الذاتى والتصرف فى أثناء سير المباراة ومن وقت مبكر فى نطاق إدراكهم، فسوف يصبحون ولاشك أكثر مقدرة على تنظيم تعلمهم وتقدمهم فى الرياضة.

وأخيرا... فهذا الدور المقترح يجعل المدرب أيضا أقل تعرضا للمديح أو الذم أو النقد وهنا تقل احتمالات تدخله منفعلا ويصبح فى استطاعته ان يلعب دورا أكثر استغلالا وحرية وأكثر نضجا فى تربية اللاعبين. كما أن حافزه للفوز يصبح فى دائرة المعقول، كما سوف يقل الضغط على اللاعبين، اذ يصبح التركيز منصبا على بذل الجهد وحسن التصرف وتقدير المواقف ومن قبل ذلك الاستعداد عن وعى... وهنا تصبح المباراة خبرة أقل اثارة بالنسبة لهم.



المـدرب والقـرار

المدرب واتخاذه لقرار مهنة التدريب Coaches points of descis

تتميز مهنة التدريب بأنها من أكثر المهن، التى تكون فيها المواقف مختلفة ومتباينة، فقد تكون تلك المواقف واضحة وتحتم على المدرب اتخاذ القرار وقد تكون العكس والأخيره. تدعوا المدرب إلى الانتظار والترتيب والتفكير، وعموما فبغض النظر عن نوع المدرب السابق الإشارة إليه، فإن هناك العديد من الفرص التى تظهر فى المستقبل والتى تصبح فيها مواقف اتخاذ القرار تمثل مفترق الطريق فى هذه المهنة حيث أحيانا ما تظهر هذه الفرص للتخطيط، ولكنها غالبا تظهر حينما لا يتوقعها المدرب.

فكثيرا من المدربين فى لهفتهم على خوض غمار المنافسة، يدخلون المهنة وفى اعتقادهم أنهم سيقومون بالتدريب إلى الأبد، وكنتيجة ذلك فإنه غالبا ما يفشلون فى وضع احتمالات أخرى أو بدائل فى المهنة، خاصة إذا كان مركزهم التدريبى غير مقنع.

وبالتبعية عندما تكون فرص أخرى فإن القرارات غالبا ما تتخذ بناء على الوضع الحالى بدون منافع تخطيط لمستقبل.

ليس من السهل لأغلب الناس أن ينظر أمامه لمدة خمس سنوات أو عشر أو عشرين سنة ثم يقرر ماذا يريد أن يكون ؟ أو ماذا يريدن أن يفعل؟ بينما يبدوا هذا مستحيلا فإن المدرب الصغير (خبرته محدودة) يجب أن يبذل كل جهد ليضع فى أعتباره أحتمالات أخرى كبدائل فى المستقبل، وهذا يجب أن يوضع فى الاعتبار بعد سنتين أو ثلاثة من التعليم أو التدريب وهذا على الأقل سوف يعطى بعض الإحساس بالتوجيه عند بداية ممارسة التدريب كمستقبل.

الشئ المهم هنا الذى يجب أن نلفت النظر إليه وهو بخصوص، بعد النظر ووضع الأهداف للمستقبل، فيجب على المدرب أن يبدأ فى إعداد نفسه لإحتمالات أخرى، حتى إذا جاءت فرصة تبدوا جذابة، ذات معنى ومناسبة لتحقيق هدفه فإنه بلا شك سوف يكون جاهزاً لأقتناصها، وأحيانا تأتى هذه الفرص مرة واحدة والقرار يجب أن يتخذ بسرعة لأن الغد قد يكون متأخرا جدا.

اعتبار آخر، أنه نتيجة للظروف المحيطة البعيدة عن سيطرتنا فإن الشخص (المدرب) قد يصل إلى أحد هذه المفارق بطريقة سيئة وهذا يجعل عملية أتخاذ القرار أكثر صعوبة للعوامل العاطفية.

ومن هذا، يسوق الكسندرجراهام بل مثلا شائعا إذا يقول «عندما يغلق باب، يفتح باب آخر ولكننا غالبا ما ننتظر طويلا ونادمين عبر الباب المغلق حتى اننا لا نرى الباب المفتوح لنا». الكسندرجراهام بل Alexander Graham bell

وسوف نسوق هنا مثالا واضحا لأحد الأحتمالات والفرص التي تظهر في حياة المدرب، والتي تستدعي أن يبدأ فورا في اتخاذ القرار، فلوا افترضنا أن هناك شخص قد رشح في وظيفة مساعد مدرب، فإن هذا في حد ذاته يعتبر ميزة رئيسية، وهذا مرجعه أن هناك مسئولية كاملة .. فعند إعداد البرنامج مثلا تقع هذه المهمة على كاهل شخص آخر، وفي هذا الموقف فإن المدرب المساعد تكون لديه الفرصة ليتعلم من شخص آخر، وعليه أن ينتهز هذه الفرص ويقرر قبول هذه الوظيفة، وعندما يبدأ شخص مستقبله كمساعد مدرب فإن القرار التالي الذي يجب أن يتخذه هو محاولة الوصول إلى مركز المدرب العام أو الرئيسي، وإذا كان هو الهدف التالي للشخص فإن التوقيت مهم جداً، وعليه أن يبذل من الجهد والعرق والوقت مع فريقه حتى يتحقق ذلك.

فالمدرب يمكن أن يكون مساعدا لفترة طويلة، إلا أن هذا لايمنع أن يبقى المدرب المساعد في مكانه مدة طويلة ويكون في هذا راحة له، وعلى هذا فإن التطلع إلى مكان آخر يكون بالنسبة له شئ صعب الوصول إليه، وهذا عادة ما يحدث إذا كان هذا المدرب لديه من الخصوصيات العائلية ما يعوقه للسير قدما للأمام بالتدرج الوظيفي لمهنة التدريب.

عامل آخر هام لايجب إغفاله هو أن المدرب قد يقع بسهولة فريسة للماديات حيث العمل بمرتب مالي معين من خلال إشتغاله بمهنة التدريب لزيادة وتحسين دخله قد تكون أحد الأسباب الرئيسية في أن يقدم المدرب كثيرا من التنازلات مثل (تدخل البعض في وضع البرنامج الخاص بالفريق أو الفرق - أو تشكيل اللاعبين - الإجتماع باللاعبين .... إلخ). كل هذه الأشياء سوف تضع المدرب في موقف سئ، وتظهره بسلبية تامة أمام اللاعبين وكذا إدارة النادي، ويصبح لامفر من الإستغناء عن خدماته، وهذه هي أحد الأسباب الرئيسية في أن يكره البعض مهنة التدريب، دون علم منه بهذه الأسباب التي يحاول أن يعرض عينة منها وكنصيحة يجب أن يكون هناك هدف عند اشتغالك بمهنة التدريب وأن لاتقبل اى تنازلات مهما كانت الاسباب، وبذا تحظى بإحترام الجميع.

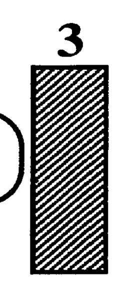
كما يجب أن يتذكر المدرب أنه طالما دخل مجال التدريب فإن من السهل الإنتقال إلي وظيفة تدريب أخرى، ولهذا فإن أول وظيفة في مهنة التدريب تعرض على المدرب (مثل وظيفة مدرب بمدرسة، مدرب منتخب مدارس - مدرب ناشئين. مساعد مدرب ..... إلخ)

كل هذه من الوظائف التى يجب أن تقبل فوراً لأنها المدخل إلى الوظيفة التى يتطلع إليها الفرد.

كما أن هناك عامل آخر يجب أن يوضع فى الاعتبار هو المكسب أو الخسارة ففى حالات الفوز أو الهزيمة، فليس هناك أدنى شك فى أن الفرق التى تحقق البطولات تجذب انتباه المدرب، حيث أن الفريق الفائز هو تذكرة دخول المدرب لمجال التدريب، ولكن هذا ليس بالضرورة هو الحقيقة.

ومما لاشك فيه أن هناك العديد من مدربى الأندية ذات المستويات المختلفة، الذين يتمتعون بقدر عالى من الطموح وهم بطبيعتهم أذكياء ذو معرفة قوية ولم تتح لهم الفرصة إطلاقا للتدريب فى أحد الأندية الكبيرة، وهذا فى رأينا مرجعه أن المسئولين فى هذه الأندية والمؤسسات لا يعرفون الرجل المناسب وثانيا لأنهم لم يدربوا فى الظروف التى تتيح لهم أن يكونوا هم الفائزين، وهناك بالطبع بعض المدربين اللذين لايريدون أن يدربوا فى هذه الأندية أو المؤسسات، بسبب أفتقارهم للطموح وبالتالى فإنهم غالبا ما يكونوا مقتنعين بوضعهم الحالى.

ومن المكن بالنسبة لبعض الأشخاص أن يقرروا القيام بمهنة التدريب والإستمرارية إلى مالا نهاية فى جميع سنوات عمرهم، وهؤلاء يكونوا سعداء الحظ إذا حققوا النجاح، هذا بالإضافة إنه من الممكن أن تظهر أحد الفرص مرة واحدة، مثل تكليفه بتدريب أحد المنتخبات، ولذلك فعلية أن ينتهزها فورا حتى تكون بذلك ذكرى جيدة فى حياته يمكن أن تضاف إلى سجله التدريبى، كما يجدر الإشارة بأنه احيانا قد تظهر هذه الفرص أكثر من مرة وأحيانا أخرى قد لا تأتى أبداً، والنقطة الرئيسية هدفها هى أن المدربين يجب أن يكونوا على علم بهذه الاحتمالات، محاولين التنبؤ بخمس أو عشر سنوات أو اكثر من هذا، وتحديد الأولويات والبدء فى الأستعداد لها، حتى يتسنى لهم أخذ القرار.



الفصل الثالث

المدرب والعلاقات الخاصة

- المدرب ومدربى النادى الآخرين
- المدرب وكيف يتعامل مع الأخرين بذكاء



المـــدرب والعلاقـات الخاصـــة

Coach and Special Relation Ships

مما لا شك فية ان الشخص الاول الذى يحتاج المدرب لكسبة كصديق هو مدير النادى او مدير النشاط،حيث أن المدير هو المسئول عن جميع برامج وأنشطة النادى، ولهذا فهو فى مركز يساعد البرامج على النجاح أوالاخفاق. ولهذا فمن المهم جداً أن يقنع المدرب المدير بأهمية الانشطة الرياضية المختلفة (نشاط بعينة) وأهمية تمثيل النادى فى الدورى الذى ينظمة إتحاد هذة اللعبة، فا لمهم هو جعل المدير يعرف أهمية هذا التمثيل بالنسبة لنادية وأيضاً يجب أن يعرف بأن المدرب سوف يعمل على تحقيق أفضل النتائج فى حالة تمثيل النادى، وفى هذا الصدد فإننا ننصح المدرب بأن يجعل مدير النشاط(أو مدير اللعبة) يعرف ماذا يحدث فى البرنامج،حتى يتسنى بهذة الطريقة لمديرالنشاط أو اللعبة أن يرد على أى أسئلة أونقد بناء على المعلومات التى أمده بها المدرب بخصوص برنامج لعبتة.

وبالنسبة للقسم الرياضى داخل النادى أو المؤسسة فإن من مسئولياتة إعداد تقرير سنوى للمسئول الرياضى عن المدربين وفلسفتهم فى التدريب وما يريدون أن ينجزوة فى العابهم الخاصة،ومن مسئولية المدرب كتابة تقرير فى نهاية كل موسم هذا التقرير يتضمن ملخص عن البرنامج وما تحقق منه للآن ويمكن ان يتضمن قطاع من الرياضيين الذين حققوا أفضل الارقام أو الذين كرموا من قبل الهيئة أو الذين نالو شرف تمثيل بلدهم فى المنتخبات القومية هذا بالإضافة إلى اللاعبين الذين ينوون الاعتزال، وممكن ان يتضمن التقرير التصورات عن الموسم المقبل والمقترحات التى يشعر بها المدرب وأنها مهمة لانجاز البرنامج وهذا التقرير يضمن علاقة جيدة مع الإداريين الذين يريدون أن يكونوا على علم بما يدخل داخل جدران النادى أو المؤسسة، وطبعا بالتالى سوف يقررون هذه المهمه، وقد يكونوا بعيداً حينما يواجه الادارى نقدا من أحد المشجعين أو الجمهور أو حتى أحد أولياء الأمور بخصوص المدرب فإذا كان لايعرف أو يعرف مثلا ما يدور فى النادى فإنه لن يستطيع الرد على هذه الأسئلة، لذلك يجب أن يكون خط الاتصال بين المدرب والادارة الممثلة فى مدير النادى أو مدير النشاط والادارى مفتوحا وسيعمل بإنتظام بدأ من المدرب وحتى المدير.

وعادة إن الالتزامات والمسئوليات فى التدريب الرياضى تكون خطط تساعد المدرب ولكن الشئون الإدارية لها مسئوليات تجاه المدرب.

وقد تناول الكثير من المؤلفين والكتاب الذين تناولوا موضوع التدريب والمدرب، وأشاروا إلى بعض النقاط الهامة والمختلفة التى تدخل ضمن مسئوليات وعلاقات المدرب الخاصة والتى يجب ان يوليها أهمية خاصة وهى علاقته مع كلا من

١ – ادارة النشاط الرياضى بالنادى
٢ – النادى أو الهيئة أو المدرسة
٣ – إداريو النادى
٤ – بدن اللاعب والحالة الصحية للاعب
٥ – مسئولوا الفريق
٦ – مسئوليتهم تجاه الأولاد والبنات فى الفريق
٧ – رئيس عام النادى واتجاهه نحو الرياضة عامة والنشاط التخصصى كمدرب خاصة

وغالبا ما تظهر أسئلة منها هل الإدارى له إلتزامات معينة تجاه المدرب؟ فإن. كان، فهل هى مختلفة؟ كذا شعور الإدارى تجاه مدرب أحد الفرق أو الفريق الرئيسى، ويعتقد البعض أن المدرب عليه التزامات نحو المدرب وهذه المسئولية فريدة من نوعها.

ونتيجة لطبيعة وظيفة المدرب فإنه يعيش فى جو مختلف بالنسبة لأى مهنة أخرى.

فالمدرب يواجه العديد من الضغوط التى لا يعرفها الآخرون فى مجال أعمالهم، على سبيل المثال هناك ضغط عليه من الجمهور والمشجعين لكى يكسب ويحقق الفوز، ايضا من ادارة النادى، حتى الاباء من أولياء الامور، بالإضافة إلى ضغطه لكى يتغلب على منافس معين، أو ضغط ليس فقط من سيلعب من الفريق ولكن ايضا كيف سيلعبون، وأحيانا ضغط من الاداريين بأشكال مختلفة.

ليس المدربون فى عالم مادى حيث المكسب هو الهدف ولكنهم يعيشون فى وضع المفروض أن يكون فيه التطور العلمى والشخصى للاعبين هو الهدف الأول من التدريب، هذا الوضع يخلق رابطة حقيقية بالنسبة لاغلب المدربين، حيث عليهم عمل كل ما هو ممكن ليبقوا فى وظيفتهم كمدربين، وهذا يتطلب كسب المباريات وإرضاء الجماهير، وإذا كانت طبيعة أى وظيفة أخرى نجدها تختلف تماما عن وظيفة التدريب حيث يستطيع شاغلها عزل نفسه عن المجتمع الخارجى حتى فترة الانتهاء من العمل المكلف به فى حين على الجانب الآخر نجد فى مهنة التدريب، أن لاعب واحد قد يرتكب غلطة واحدة تؤدى إلى خسارة المباراة، ونتيجة لذلك يتعرض لمواجهة عامة من النقد يمكن أن تؤدى إلى نهايته.

وبالنظر إلى هذه العوامل نجد أن المدربين فى المجال الرياضى فى وضع فريد وغالبا ما يكون محفوف (محاط) بالمخاطر فى النادى أو الهيئة أو المدرسة التى يقومون بالتدريب فيها.

وعلى هذا يجب أن يكون الاداريون من أول الهيئة المشرفة المتمثلة في مدير النشاط وحتى ادارة الفريق يجب أن يكون لديهم ما يسمى بالالتزام الاخلاقى من جانبهم تجاه المدربين

وعلى هذا يجب ان يكون الاداريون أمناء على أنفسهم مع ادارة النادى عامة أو المدربين خاصة.

وفى كثير من الأحيان غالبا ما نسمع أن ادارة النادى، ممثلة فى مدير النشاط الرياضى ومسئول اللعبة والمدير الفنى للعبة) بصدد تعيين مدرب آخر غير الموجود حالياً، وهناك أسباب عديدة لتعين مدرب آخر، لبعض الاسباب يكون حقيقا وتمثل فى الآتى:

١ – ضرورة اعادة تنظيم البرنامج الرياضى ككل أولا حتى الانشطة الرياضية فى النادى

٢ – بهدف تحقيق الفوز

٣ – لاعادة تنظيم وتماسك الفريق

٤ – لجذب إحترام مشجعى النادى عن طريق الفوز

٥ –لإرضاء النادى وجمهوره

٦ –لكسب البطولات الدولية

٧ –لإسترضاء المعارضين

وعموما مهما كانت الأسباب فى تعيين المدرب فإن على مدير النادى ومدير النشاط والمديرالفنى للعبة وكذ الإداريين إلتزام أخلاقى تجاه كل شخص يعين وبخاصة تجاه المدرب

فإذا تم تعيين مدرب ما لكى يفوز، فيجب أن يخبر بهذا وأن سبب تعيينه هو تحقيق الفوز، وأن تسخر له كل الادوات اللازمة لتحقيق هذا الفوز

ومهما كانت الاسباب فى تعيين المدرب، فإن على الاداريين الموجودين فى مجال تخصصه،عليهم إلتزاما اخلاقى تجاه كل شخص وبخاصة تجاه المدرب المعين حديثا، عليهم، فمثلا إذا عين المدرب لكى يفوز فيجب عليهم أن يخبروه بهذا صراحة،وأن يعملوا جاهدين على أن تسخر له كل الادوات اللازمة لتحقيق مثل هذا الهدف

المدرب ومدربى النادى الآخرين

ببساطة شديدة يعتبر المدرب وجه نظر باقى الاعضاء الفنيين (مدربى بعض الالعاب والانشطة الاخرى) فى النادى كأى عضو،ولايجب أن يعتبر ذو وضع خاص،والمدرب دائماً يجب الا يعطى إنطباعا عن كونه حالة خاصة، والتى بالتالى يمكن أن تخلق خصومة وعداوه بينه وبين باقى الاعضاء الفنيين أو بينه وبين مدربى الالعاب الاخرى بالنادى أو الهيئة.

وهناك الكثير من الاشياء التى يمكن أن تسبب نوعا من المشاعر الخاطئة بين جماعة المدربين بعضهم لبعض، كما أن الأجر الذى يدفعة النادى لمدرب أحد الالعاب دون الآخرى يعتبر واحدا من النقاط الشائعة والمسببة للتوتر. وبغض النظر عن العديد من الأسباب والمبررات لهذه التفرقة، فإن هناك دائما البعض من المدربين وخاصة مدربى تلك الألعاب ذات الشعبية المحدودة يستاءون جداً من ذلك. ويدور الكثير من النقاش والجدل بخصوص هذا الموضوع، وتلقائيا ينظر بعض المدربين من مدربى هذه الألعاب إلى مدربى الألعاب الأخرى ذات الشعبية على أنهم فئة خاصة متميزة.

وأحيانا نجد أن المقدار الضخم من الشعبية والشهرة التى يتمتع بها المدرب يمكن أن تسبب مشاعر خاطئة بين المدربين الآخرين، فمدرب أحد الألعاب الفردية مثلا أو مدرب لأحد الفرق الضعيفة يكون مستاء جداً لإحساسه بإنه يؤدى وظيفة تدريبية، قد تعتبر من وجهة نظره أنها فى الدرجة الثانية. (ليس لها امتيازات فى التدريب) وبعد، فإن الشعبية قد تظهر فقط من خلال الصحف المحلية المهتمة بالرياضة عامة، وبأحد الألعاب خاصة وعلى كل حال يجدر بنا الإشارة إلى أن المدرب ليس مسئولا عن هذه الشعبية التى يستاء منها البعض.

وأحد الوسائل التى يتبعها المدرب لبناء علاقة عمل جيدة مع باقى المدربين والمدربين المساعدين وكذا الاداريين هى الأخذ والرد والتشاور بينهم دوريا لمعرفة مستوى الفريق أو مستوى أحد اللاعبين أو ضعف فى أحد المراكز وكيفية التغلب عليه ...... إلخ.

وفى الخارج يقوم بعض المدربين باستخدام استمارة معدة ترسل منها نسخ لجميع المدربين المسئولون عن نشاط واحد مثلا نشاط (الكرة الطائرة أو كرة القدم ومدربى مدرسة الكرة بالنادى ـ مدربى الناشئين ـ مدربى تحت ١٤، ١٧، ٢٠، الممتاز) وهكذا بالنسبة لكل نشاط، وتتضمن محاور هذه الإستمارة العديد من الأسئلة التى تهدف الوقوف على

مستوى هذه الفرق ومستوى كل لاعب فيها وكفائته وسرعة تلبيته ومدى تقدمه الرياضى فى هذا النشاط.

وفى حالة وجود مدرب عام فإنه لايجب أن لايتدخل بإستمرار فى طريقة مدربى أحدى الفرق عند تحديد مستوى هذه الفرق.

لأن هذا يمكن أن يخلق مشاكل عديدة، بل لابد أن يكون تدخله بحرص شديد حتى لايجرح شعور مدربى هذه الفرق، وأن يتم هذا التدخل بصورة ودية للغاية يسبقها بعض المناقشات والمشاورات، ويتتبع مدربى الأنشطة الرياضية المستوى العلمى للطلبة الرياضيين، يجعل باقى المدربين واللاعبين يعرفون أن هذا المدرب غيور ومستعد لمساعدتهم، وذلك بقدر الضرورة. كما يجب أن يكون لدى المدرب بعض من المبادئ المثالية الخاصة بالمستوى العلمى للطلبة الرياضيين من حيث النجاح والرسوب، بمعنى عدم الإستمرار فى الفريق إذا كان أحد اللاعبين دائم على الرسوب أو الأخذ بيد أحد اللاعبين فى حالة رسوبه نتيجة لسوء الحظ، ويمكن للمدرب أن يكون أكثر تأثيرا على سلوك اللاعبين الرياضيين، ويفضل أن يكون المدرب على إتصال بالمدرسة متعاون معها للوقوف على المستوى العلمى لهؤلاء الطلبة الرياضيين، وتذليل جميع الصعاب المتعلقة بالدراسة حتى يتسنى لهم التفرغ لمهنة التدريب..

وشعبية المدرب بين اللاعبين غالبا ما تعكر صفو العلاقة بينه وبين بعض المدربين المتزمتين، الذين قد يهتمون بهذا النوع من الأشياء، بل أحيانا ينظرون إلى تلك الشعبية على أنها شئ لايجب أن يحدث بين المدرب واللاعب، كما ينتج من هذه الشعبية قلهل من الغيرة والحقد لديهم الأمر الذى يعتبر غير مألوف داخل مهنة التدريب.

كذلك المدرب المتحمس الذى ينضم إليهم فى العمل أحيانا يكون معكر لصفو البعض من المدربين الأنصاف متعبين، والذين فقدوا الكثير من حماسهم نحو مهنة التدريب..

ففى نظرهم أن المدرب يهز الكرسى من تحتهم ويحسون بالتهديد بمقارنتهم بالمدربين الذين يستحقون بعملهم ويعملون بجد،

والمدربون الذين يتجاهلون الندوات العلمية الرياضية التى تعقد فى النادى، هم مخطئون حيث أن غيابهم الواضح عن حضور هذه الندوات واللقاءات، قد يساعد على خلق الانطباع بأن المدربين يعتقدون أنهم نوعية خاصة من الناس داخل النادى.وأنهم غير مضطرين لأن يضايقوا أنفسهم بالانشطة الصغيرة، كما يفعل البعض، ولأنهم أيضا لايهتمون بأى شخص أو أى شئ لا يمت بصلة لمجال الرياضة البدنية.

ويجب على المدربين دائما أن يكونوا ممثلين فى هذه اللقاءات أو المناسبات (الندوات - المؤتمرات العلمية - إجتماع بجمعية المدربين - حضور فى ندوات خاصة بأنشطتهم - المناظرات التلفزيونية -اللقاءات الإعلامية ......إلخ)،

وذلك بهدف إزالة أى إحراج، كل من هذه الامور التى تظهر المدربين، ويعتبر إشتراكهم فى هذه الندوات دلالة واضحة على قوة شخصيتهم، ترفع من رصيدهم داخل الاندية التى يعملون بها.

والمدرب الذى يواظب على حضور هذه اللقاءات والإشتراك فيها بصفته فى وضع متميز يمكن أن يساعد على خلق فجوه كبيرة بين هذا المدرب وجماعة المدربين الآخرين داخل نفس النادى. هذه المسألة لابد وأن تستحق إهتماماً خاصاً، فقد تصبح هى فى الأساس السبب فى حدوث خصومة بين المدربين بعضهم لبعض.

فلذلك يجب على المدربين المتحمسين لمهنتهم، أ ن يحذروا دائما من المدربين الضعفاء الغير قادرين على العطاء فى مجال التدريب، وأن يكون المدرب المتحمس الجاد فى عمله، حكيما فى تنفيذه لبرنامج العمل، وأن يظهر رغبات ذكية داخل النادى، كما يجب عليه أن يتجنب وضع نفسه فى شكل خاص متميز أو يعزل نفسه فى عالمه الضيق، وإذا توقع ذات مرة أى تفهم أو تعاون من إخوانه المدربين فى نفس النشاط عندما تنشأ مشكلة ما تتعلق بأحد الفرق أو اللاعبين فعليه أن يستثمر ذلك لدعم العلاقات معهم.

المدرب وكيف يتعامل مع الآخرين بذكاء
المدرب - رئيس الفريق - لاعب آخر من الفريق

Coah And deal with ather intelligente (The Aisscoah, captain, any player in The team)

قد يصادف المدرب العديد من المشاكل فى كثير من المواقف، فقد تكون هناك مشكلة مع المدرب أو أحد مساعديه، أو تكون هناك أخرى مع كابتن الفريق والمشكلة الأخيرة قد ترتبط بأحد اللاعبين، فالعديد من هذه المشاكل قد تنعكس وتؤثر تأثيراً واضحاً بالتالى فى الموقف.

فالمشكلة التى يمكن أن تحدث فى موقف المباراة، من المؤكد سوف يكون لها التأثير الواضح فى واجبات هذا المدرب أثناء المباراة، وإذا كان هذا الموقف فى الوحدة التدريبية قد يكون له الأثر البالغ فى نفسية هذا المدرب وطريقة أداؤه لمجموعات التدريبات أو الواجبات الخططية خاصة إذا ما كان الهدف من هذه الوحده هو التدريب الخططى، فلك أن تتخيل كيف يتصرف هذا المدرب فيما بعد فى المباراة

ولا يقتصر الأمر عند هذا الحد فهناك أيضاً رئيس الفريق (الكابتن)، فقد تكون طريقته أثناء التدريب أو المباراة طريقة لايقبلها أى منا فى حياته العادية، أيضاً لا تنسى تلك المشكلة التى قد يصادفها اللاعب من أحد زملائه المساعدين فى أحد الواجبات الخططية، عند تنفيذ خطة أو موقف دفاعى أو هجومى.

متاعب عديدة تواجه المدرب أحياناً فى المباراة وأحياناً أخرى فى التدريب، والنتيجة ظلال سوداء فى حياة المدرب وجملة واحدة يقولها المدرب لنفسه فى أسى وحزن بالغ ألا وهى (الأخرون هم السبب)، وهو بذلك يقصد الشخصيات السابقة. وسوف نحاول هنا عرض بعض من النماذج والشخصيات الصعبة والمرهقة لنفسية المدرب مع إقتراح لبعض النصائح الذكية للتعامل معها

س ماذا يفعل المدرب إذا واجه أحد المدربين المساعدين ورؤساء الفرق أو حتى أحد اللاعبين الذى يتمتع بالشخصية العدوانية؟

المدرب والشخصية العدوانية (الخشونة) *Agrecissive*

قد يكون هناك بعض اللاعبين أو رؤساء الفرق الذين يتصفون بالعدوانية (الخشونة)، وهنا لنا وقفة فلا نقصد بالعدوانية، العداء المرتبط بتشابك الأيدى، ولكن المقصود بذلك، الخشونة فى التعامل *Agrecissive* وهذه العدوانية يمكن ترجمتها إلى العديد من المعانى والمفاهيم، فقد يكون هناك هذا اللاعب الذى على وشك الهزيمة فى هذا الشوط أو فى هذه المباراة، أو ذلك الذى سبق له تقديم أو توبيخ أو عوقب عند تكرار نفس الخطأ، أو يكون ذلك المدرب المساعد أو الرئيس دوى الحرص الزائد على تقييم المبارة، أو ذلك الشخص الذى يكون لديه العديد من المشاكل الخاصة التى تعمل على زيادة شحنه . إلخ من هذه الأشياء وتكون النتيجة أن المدرب يجد صعوبة شديدة فى التعامل مع مثل هذه الشخصية سواء كان مدرب مساعد أو رئيس للفريق

وإليك بعض المواقف التى توضح أسلوب هذا المدرب المساعد أو رئيس الفريق أو اللاعب ذو الشخصية العدوانية فمثلاً

- تجده دائم الصياح فى وجهك.
- يلوح دائماً بيده بإستمرار دون داعى.
- يضرب كف على كف بإستمرار ودائم النمنمة الجانبية.
- دائم التهديد فمثلاً يهدد بعدم اللعب بجوار هذا اللاعب المباراة القادمة أو مواصلة التدريب.
- يلوح بأنه على إستعداد لترك الفريق من أجل هذا اللاعب الذى بجواره مثلاً.
- كثيراً ما يقاطع هذ اللاعب أثناء حديثه مما يجعل الأخير متحفضاً فى إبداء رأيه فى المباراة.
- يتجاهل الرد على الأسئلة التى توجه له من قبل هذا المدرب.

وقد تكون هذه شكوى الكثير من المدربين من بعض اللاعبين أو حتى رؤساء الفرق الذين من الممكن أن يتصفون بهذه الصفة.

والسؤال هنا كيف يتصرف هذا المدرب تجاه هذه المواقف؟

على المدرب أن يتذكر دائماً الأتى:

- أنه دائماً غير مسئول عن مشاعر وتصرفات غيره من الناس، ولكن بعد أن يكون متأكد أنه يؤدى دوره على أكمل وجه
- عليه أن يواجه هذه التصرفات ولكن فى هدوء شديد
- إذا قاطعك هذا اللاعب عند فتح باب المناقشة عليك أن تلفت نظره بأدب بقولك (أنك تقاطعنى فأرجوا أن تسمح لى باستكمال وجهة نظرى فى هذا الموضوع).
- إطرح عليه أحد الإقتراحات وأترك له حرية قبولها أو رفضها
- أعرض عليه تأجيل هذا الموضوع خاصة إذا كان لا يؤثر على الموقف، (مثلاً وضع معين فى أسلوب تنظيم الوحدة التدريبية).
- ينبغى أن ينم صوتك وملامح وجهك عن الغضب المؤدب والذى تشعر به فى داخلك ولا تستطيع أن تجاهر بسلوكيات أخرى تؤخذ عليك بأنك غير مؤدب

لا تحاول أن تبتسم فى هذه المواقف المشتعلة لأنه من الخطأ عدم التعبير عن مشاعرك الحقيقية

- وأخيراً إذا كنت تخشى أن يفقد هذا اللاعب أو المساعد أو حتى رئيس الفريق أعصابه فننصح بالإنسحاب من هذه الوحدة التدريبية أو أشر إليه بضرورة تبديله إذا كان هذا أثناء المباراة.

المدرب والشخصية الناقدة: The Coach and the critical personality

س: ماذا يفعل المدرب إذا واجه لاعب أو رئيس فريق ذوى الشخصية الناقدة

قد يكون أحد لاعبيك أو رئيس فريقك (الكابتن) من النوع المتعالى دائم النقد الظالم لك خاصة أمام زملائك من المدربين المساعدين، مما يشعرك بالحرج والضيق على عدم مجادلته أمام اللاعبين إحتراماً له، فمثلاً قد ينتقد بطريقة لايقبلها أى منا لخطأ مافى المباراة أو طريقة أداء التدريب بشكل معين فى الوحدة التدريبية أو قد لا يعجبه أسلوبك فى توجيه اللعب مثلاً أو التمرير الدائم للاعب معين، أو قد يذكرك فى مناسبات عديده قبل وبعد التدريب بأن اللاعب فلان الذى كان يشغل هذا المركز كان أفضل من فلان الذى بدل.

كل هذه الأمور بالتأكيد سوف تجعلك أكثر عصبية ولا نستطيع أن ننكر ذلك!!! فهذه المواقف تزيد من توترك، وبالتالى يكثر إرتباكك فى أى عمل تقوم به، بينما لو كنت فى حالتك الطبيعية فسوف تؤديه بكفاءة وإقتدار على الوجه الأكمل، تفرض على الآخرين أن ينحنوا لك إعجابا.

والسؤال كيف يتصرف مثل هذا المدرب إذا ماصادفت هذه النوعية من اللاعبين أو حتى رؤساء الفرق؟

- على المدرب أن لا يحاول القيام بأى أعمال تجعله فى موضع النقد مثل الغياب عن التدريب أو التخلف عن الحضور أو التأخير الدائم، وقد يمتد الأمر إلي أبعد من ذلك من التأخير الدائم عن موعد المباريات المحدد.
- على المدرب الا يقوم بأى أعمال أخرى تجعله موضع نقد فيها.
- إذا كان النقد الموجه إلى المدرب صحيحاً عليه ألا يجادل ويحاول أن يعرف السبب.
- على المدرب إذا كان مخطئاً عليه الإعتراف بالخطأ والإعتذار بطريقة لائقة عن الموقف، لأن هذا التصرف من قبل المدرب يجعل الموقف أقل حدة
- يحاول أن يجعل إعتذاره له طريقة يجعل الطرف الأخر يشعر بالراحة
- على المدرب عند الإعتذار الا يختلق الأعذار الواهية
- على المدرب ألا يلجأ إلى الأعذار التى تجعل مظهره ضعيفاً كأن يقول مثلاً إننى كنت

أعانى من بعض الضغوط، أى كانت هذه الضغوط لأن مثل هذا العذر سوف يجعله ضعيفاً أمام اللاعبين أو رئيس الفريق، ويعطى الفرصة للأخرين (اللاعبين) للإستمرار فى إنتقادك حتى لو كان ذلك فيما بينهم.

- على المدرب ألا يسهل مهمة الذين ينتقدونه سواء كان ذلك فى شخص اللاعب أو رئيس الفريق، فمثلاً حينما يقول هذا المدرب إننى لا أجيد أداء هذه الخطة أو اللعب بأسلوب فلان، أو لا أجيد خطة هذه المراكز، فإنه بهذا التصرف يشوه نفسه ويجعل مهمة إنتقاده سهلة على الأخرين، عليه أن يحاول ويحاول بجد حتى يفوت على هؤلاء فرص إنتقاده.
- قد يصادف المدرب فى بعض الحالات نقداً غير منصف هنا عليه ألا يدخل مع الأخرين فى جدل عقيم لأنه يمثل السير فى طريق مسدود صعب إقتحامه
- على المدرب عند تقديم الإعتذار المناسب أو المجادلة المحدودة، أن يكون هادئاً متحدثاً بصوت هادىء، مبتعداً عن الإنفعال، أحاديثه سهلة بسيطة، فمثلاً يقول:
  * إننى لا أتفق معك فى هذا الرأى!!!
  * أو أنا أفضل طريقتى هذه عند أداء التدريب مبيناً السبب.
  * أو إننى أفضل طريقة الأداء بهذا الشكل لأنها تتفق وقدراتى وإمكانياتى.
  * أوعدك أن أغير من طريقتى هذه بعد فترة من التدريب الشاق.
  * أن لكل شخص طريقته الخاصة.
- عند المجادلة إحترام وجهة النظر والإعتقاد ولكن وضح عدم الموافقة بشكل مناسب.

– على المدرب ألا يكون عدوانياً تجاه نقده حتى لو كان هذا النقد غير عادل، إن مثل هذا التصرف يجعلك فى نظر الأخرين فى موقف أشد حجم من الموقف الحالى، كما أن هذا السلوك سوف يبعدكم عن القضية أو المشكلة الحقيقية.

– على المدرب أن يكون جريئاً ويخبر المدرب المساعد أو رئيس الفريق أو اللاعب بمشاعره الحقيقية عندما يوجه إليه النقد، فربما هذا المدرب المساعد أو رئيس الفريق أو اللاعب قد أكتسب مادة النقد ولا يعرف أنه بذلك يسبب ضيق وحرج للأخرين.

– وإذا كان كل منهما أو إحداهما يوجه إليك نقد ما أمام الآخرين، هنا يجب أن تكون جريئاً وأطلب منهما بصراحة ألا يفعلوا ذلك أمام الأخرين.

– عند مجادلة المدرب لكل من اللاعب أو رئيس الفريق الذين عليه أن يجادلهما، وأن يشعرهما أو يساعدهما على الإحتفاظ بغرورهما كأن يقول مثلاً:

* أننى أعلم أنك تريد مساعدتى ولكنك تنتقد دائما طريقتى وأنا أتضايق من ذلك!!!
* أن يقول مثلاً أننى أقدر لكما (اللاعب .... رئيس الفريق) هذه النصحية وسأحاول أن أفعل ما أراه حسناً لمصلحتى أو مصلحة الفريق
* حاول قدر الإمكان أن تغيير من مجرى الحديث
* لا بأس من إشاعة بعض المرح عند المواقف الصعبة خاصة إذا كانت شخصيتك تتسم بذلك

المدرب والشخصية المحبطة: The Coach and demoralize personality

فى كثير من الأحيان غالباً ما يشكوا المدربين أو أحدهم من المساعدين وذلك على الأقل فيما بينهم من أن هذا اللاعب، حتى رئيس الفريق لديه عادة وهى أنه يحاول دائماً مع كلاهما أو أحدهما أن يحط من قدر هذا المدرب، كأن يقارن بأحد من زملائه سبق له تدريبهم كأن يقول له مثلاً أن فلان أفضل منك بطريقة غير مباشرة، أو أن فلان يؤدى فى هذه الخطة أفضل منك صراحة أو أن المدرب فلان يهتم بالواجب الهجومى أو الدفاعى ويؤدى هذا الواجب على أكمل وجه ... إلخ

أو أن أحد هذه النوعيات يحاول أن يتهم هذا المدرب فى صراحة منتهية بأنه فاشل ويحاول إبراز نقاط ضعفه بصورة سيئة أمام الأخرين، وتبرير هذا اللاعب أنه يفعل ذلك حرصاً عليه ولمصلحته.

س والسؤال كيف يتصرف أى منا إزاء هذا الموقف؟

على المدرب أن يحاول إتخاذ التصرفات التالية إذا ما واجه مثل هذا الموقف فمثلاً،

- حاول أن تدافع عن نفسك بكل قوة وصراحة، وألا تقف مكتوف الأيدى إزاء هذه المواقف.
- حينما يحاول أى مدرب آخر أو أحد مساعديه أو حتى رئيس الفريق، أن يقارن بينك وبين مدرب آخر مثلاً، فلا بأس من مجاراته فإن هذا التصرف الذى أعتبره أنا شخصياً (المؤلف) تصرفاً مقبولاً بدرجة كبيرة، قد يوقف الرياح العاتية التى يشنها كل منهما أو أحدهما، وقد يدفع هذا التصرف إلى إحتمالية الثناء عليك
- إذا لم يحدث ذلك فلا بأس أن تقول له، فى حالة المقارنة بينك وبين مدرب آخر، نعم أن هذا المدرب أفضل منى، ولكننى أنا فخور بنفسى فإن مثل هذا التصرف شأنه أن يظهرك بمظهر الواثق من نفسه

المدرب والشخصية البائسة: The Coach and the miserable personality

المجال الرياضى مجال حيوى مثير يحتوى على العديد من المفاجأت وهناك حلاوة النصر ومرارة الهزيمة، هناك الإثارة بكل معانيها عند التعادل فى الأشواط أو تقارب فى النقاط... إلخ، من مثل هذه الأمور والمؤكد أن مثل هذه الإثارة تؤثر على سلوك كل منا ولكن بدرجات متفاوتة وبترتيب خاص، فالذى يحدث للاعب يختلف عما يحدث لزملائه، وأيضاً ما يحدث لكابتن الفريق يختلف عما يحدث لأحد المساعدين، وقد تكون هذه المواقف لها تأثيرها الواضح على البعض من شخصيات المدربين خاصة إذا ما جابهه أحد هذه الشخصيات الهزيمة مرة هنا فنجد أمامنا مثلاً شخصية بائسة خاصة إذا ما كان هذا اللاعب دون المستوى أو كان من النوع المبرمج، نجده دائماً يشكو من لاعب زميله لدى أخوانه ويرجع إليه أسباب هذه الهزيمة، وأن أى شيىء قد حدث فى المباراة السبب فيه هو اللاعب فلان وفلان وعبارة هذا اللاعب بالذات فى مثل هذه المواقف، هى:

- لماذا أنا بالذات الذى يحدث لى هذا بعد ما قدمته لكم من تضحية؟
- أو يقول أن حظى دائما أكثر تعاسة من غيرى من اللاعبين!!!
- أو يقول قدمت لكم الكثير وقدمتم لى القليل.
- أو يرد فى بؤس وأسى، كيف حصل هذا؟

فهذه الشخصية تحب أن تبدو فى نظر الأخرين من اللاعبين بائساً لدرجة أنه يبالغ حتى يستدر مشاعر وحنان وعطف الآخرين

والسؤال كيف يتصرف أى منا إزاء هذا الموقف والجواب يكون فى الأتى:

عدم الإندفاع فى تقديم النصيحة فهذه الشخصية تحب دائما أن تكون موضع إهتمام – لن يستجيب لنصائحك، لذا لا تحاوره أو تناقشه أو تعرض عليه حتى أبسط الحلول، فهو داخلياً لا يستجيب لنصائحك لذلك لا تضيع وقتك معه، فى محاولة هو يعرف فى قرارة نفسه الغرض من أفعاله وتصرفاته هذه.

- عندما يسألك النصيحة بإعتبارك أحد أعمدة التدريب مثلاً، شجعه على تحمل المسئولية بطريقة أكثر من ذلك بقولك له (حاول أن تتخذ قرارك إزاء هذا الموقف بنفسك).
- لا تتورط معه فى تفاصيل تتعلق بحالة الفريق وأعمل على تشجيعه على أن يختار بنفسه أنسب الحلول، لأن تدخل الآخرين قد يأتى بنتيجة عكسية.

- حول دفة الحديث بعيداً عن أحداث المباراة أو التدريب وما حصل فيها، وأخبرة عما يحدث فى حياتك مثلاً أو ما يحدث فى أحد الأندية الأخرى، وأخبره عن الأخبار الرياضية التى تتعلق فى أحد الأندية أو الرياضيين، حتى لا تجعل الحديث كله منصب على مشاكله - حاول تتفادى مقابلته كثيراً خلال هذا الأسبوع الذى أتسم بالشحن فمثل هؤلاء الذين يشعرون بأنهم ضحايا يكونوا هماً ثقيلاً على مشاعر الآخرين، كما أنه لن يشكرك أبداً على ماقدمته من مساعدات فى حدود إمكانياتك.

المدرب والشخصية المدمرة (الصامتة)

The Coach and The Silent personality (distroy)

لا يقتصر الأمر على مجموعة الشخصيات السابق الإشارة إليها بإعتبارها شخصيات ديناميكية تتفاعل مع الموقف وتؤثر فيه وتتأثر به، إلا أن هناك من الشخصيات التى تتصف بالصمت، ويعتبر هذا النوع من الشخصيات الخطيرة، وإن كان البعض يفضل أن يطلق عليه الشخصية المدمرة، فقد يقابل أى منا تلك الشخصية التى تسبب الكثير من المتاعب خاصة إذا كانت تعيش معك وهى شخصية لا تجادل ولاتشتكى ولا ترفع الصوت ودائما ماتجلس صامتة، وحينما تسأل عما يشغلها، يرد صاحب تلك الشخصية بكلمة لا شيء!!!

وفى المجال الرياضى نستطيع أن نجد هذه الشخصية، فمثلاً نجدها فى شخصية أحد المدربين المساعدين أو أحد اللاعبين الذى يلقى بعبء المهمة كلها على زملائه أو كابتن الفريق، فهو لا يسمع التوجيه إلا فى حدود ضيقة ولا يشغل باله بأحوال فريقه أو مشاكله حريص على إعطاء المسئولية كلها للجهاز، سعيد بسلب هؤلاء لشخصيته وسيطرتهم عليه، حتى إذا ما وجه إليه اللوم فهو يتهرب بإلقاء المسئولية على الغير، لا يشارك فى الرأى، دائماً يواجه بعض اللاعبون المتذمرين، وليكن مثلاً لمصلحة الفريق، هنا يفاجئهم بتلك الشخصية المدمرة قائلاً ماذا حدث.

والسؤال الذى يدور هنا فى ذهن كل منا ماذا يحدث لو صادف أى منا مثل هذه الشخصية وكيف يتصرف إزاء ما تتخذه من مواقف؟

الإجابة هنا نجدها تحتاج إلى نظرة تأمل، فمثل هذه الشخصية يسميها علماء النفس الشخصية العدوانية السلبية، وهى شخصية مدمرة، يجب أن تكون محور الإنتباه، فهى شخصية تمتلىء فى أعماقها بالمرارة والغضب، غالباً ما تحاول أن تكسب الموقف، حيث الأشخاص الذين من حولها يخافون أو يحرجون من إثارة غضبها وبعد، **ماهو التصرف**

الذى يجب على المدرب أن يفعله أمام هذه الشخصية - فهو عليه أن يقوم بعمل الأتي:

- عود نفسك أن تسأل هذا اللاعب سؤالاً مباشراً، وغالباً مايكون هل أنت غاضب منا؟
  * هل أنت غاضب منى بسبب أو لآخر؟
  * هل هناك ما يغضبك من أحد أفراد الفريق أو الفريق؟
  * غالباً ما تكون الإجابة بكلمة لا وعند سماعك هذه الإجابة.

- هنا المدخل لكى تصارحه بما تريد، وأسأله مرة أخرى نفس الأسئلة بأسلوب أخر أو بطريقة أخرى فإذا كرر الإجابة بكلمة لا ، فمعنى ذلك أن الموقف إنتهى بحل مناسب، وهذه الشخصية نجد أن الكابوس الحقيقى الذى يؤرقها هو شعوره بعدم الإهتمام به.

المدرب والشخصية المزعجة (مقلق)

The Caach and perturbative (or perturbed) personality

وهذه الشخصية يمكن أن تظهر بوضوح بين إثنين أولهما هو رئيس الفريق والآخر أحد اللاعبين، فقد تأتى ظروف أو أحوال كذا المواقف التى يكون لك رأى فيها فمثلاً تلك المواقف التى تتعلق بمقابلة أحد الفرق سبق وأن لعبتم معها أو بتشكيل معين مقترح لتشكيل الفريق، أو أسلوب آخر لإخراج شكل الوحدة التدريبية خاصة إذا تغيب نجوم الفريق فالمؤكد أن مثل هذه المواقف تستدعى كل منا أن يفكر أمامها بايجابية تامة، هنا تظهر هذه الشخصية التى تنسب أفكارك الخاصة إلى نفسها، فمثلاً ينسب رئيس الفريق أو أحد اللاعبين هذه الأفكار أو بعض منها إلي نفسه، ويجاهر بها أمام المدرب أو أحد مساعديه خاصة إذا ماكان أحد هؤلاء المدربين أو المديرين الفنيين ممن يشجع حرية الرأى والمجادلة والإبتكار لطرق جديدة لتحسين الأداء

وبصورة أوضح نستطيع أن نسوق المثال التالى، مثلاً أقترح أحد اللاعبين من ذوى الخبرة الجيدة طريقة أو أسلوب جديد لأداره العمل بشكل معين للتدريب، هنا نفاجىء برئيس الفريق أو أحد اللاعبين وغالباً ما يكون من النوع المتملق، نفاجىء به أن يقول ببراءة اليست هذه الطريقة التى أخبرتك بها منذ قليل؟

أو نجد مثل هذه النوعية تنفرد بإستمرار بالمدرب أو أحد مساعديه إلخ إلى غير ذلك من الأساليب الملتوية التى تحاول بها هذه الشخصية أن تقلل من قدر أى لاعب أمام المدير الفنى أو المدرب.

والسؤال كيف يمكن للمدرب أن يتصرف إزاء هذه الشخصية المزعجة (المقلقة)

والجواب عن كيفية التصرف، فيمكن حصره فى الخطوات التالية:

- كن حذراً دائماً من الآخرين خاصة المتملقين منهم
- ينصح الآخرين بالإحتفاظ بمقترحاتهم والا يبوحوا بها لأى شخص من زملائك قبل أن يطلع عليها شخصياً (المدير الفنى)
- حاول معرفة الطريقة التى يستغلها الأخرون (مدرب مساعد مثلاً) للحصول على هذه المقترحات
- حاول معرفة الأسباب التى يلجأ إليها هؤلاء حتى يتصرفوا فى مثل هذه الظروف
- حاول أن تبدوا أمام أى مسئول، أنك المسئول الأول عن هذا الإقتراح
- حينما يحاول أن ينسب أحد من زملائك أو مساعديك أو حتى رئيس الفريق هذا الإقتراح إلى نفسه وأنت صاحبه، فلا تجعل هذا الأمر يمر ببساطة، فسكوتك هو ما يتمناه الأخرون، لذلك عليك أن تتدخل بسرعة وبهدوء وحزم، قائلاً أنا أسف لقد أختلط الأمر عليك فأنا صاحب هذا الإقتراح
- أو تقول أسف الأمر لا يبدو بهذه الصورة فأنا صاحب هذا الإقتراح وإسمحوا لى أن أوضحه بصورة أكثر إسهاباً
- إختتم محادثتك بأن تقول للمدير الفنى أو المسئول سوف أحضر إلي مكتبك لكى أطلعك على التفاصيل

وبعد أن إسترسلنا فى عرض مجموعة من الشخصيات التى يمكن أن يحويها المجال الرياضى والتى قد تواجه أى منا، وشرحنا كيفية التصرف إزاء هذه الشخصيات، إلا أن هذا الأمر لا يقتصر على هذه الشخصيات فقط فهناك نوبات الغضب التى يمكن أن تكون متمثلة فى بعض من المساعدين أو رئيس الفريق - أو حتى أحد اللاعبين البدلاء، بل الأمر يمتد ليشمل أحد الصحفيين أو المشجعين، **وعن كيفية تصرف المدرب أمام هذه النوبات يمكن عمل الآتى:**

- قول للطرف الآخر إننى أشعر أنك تفيض بالغضب الشديد، فهذا يمكن أن يطفىء نار الغضب
- تذكر دائماً إنك صاحب حق فى أن تعبر عن وجهة نظرك فيمكنك أن تقول (إننى إستمعت إلى وجهة نظرك وأنا أقدرها ولكننى أرى - وكرر ذلك مراراً والتكرار لتؤكد للطرف الأخر وجهة نظرك)

- لكى يكون الموقف أقل حدة لا تحاول إتهام الطرف الآخر، عبر فقط عما تشعر به، فمثلاً لا داعى لأن تقول أنك تزعجنى، أو إننى أشعر بعدم الراحة بعد تصرفك هذا، هنا يستطيع الطرف الآخر المجادلة
- إبتعد عن السخرية لأنها ستزيد الموقف إشتعالاً
- كن حازماً مع الآخرين
- كلما كنت حازماً صارت قدرتك أكبر على التعامل مع الشخصيات الصعبة
- الحزم قد يجنبك الكثير من المشاكل
- ضع فى إعتبارك أن كلمة الحزم تبدو خشنة وغير ثابتة وتتعارض مع السمات الخاصة لبعض الأفراد ولكن هذا بعيد كل البعد عن الحقيقة
- وحينما تتعلم بعض الأساليب الحازمة خاصة مع الشخصيات الصعبة، فإن هذا سيكسبك الكثير مع إحترام النفس وأيضاً الثقة بالنفس - وتصبح الشخصية التى تريدها لا الشخصية التى يريدها الآخر
- أرفض أن تتحمل مسئولية تصرفات غيرك
- تعلم أن تقول (لا) حينما تريد
- إننا نعتقد أن كلمة (لا) كلمة جارحة تؤذى مشاعر الآخرين، فلا تقول نعم بينما وأنت فى الحقيقة تريد الرفض
- لاينبغى أن تتحفظ فى أقوالك بما يجعل ما تقصده غير واضح بالنسبة للآخرين
- تعلم أن تعبر عن مشاعرك ببساطة دون مبالغة وليكن ذلك فى وضوح فذلك سوف يقلل من الضغوط الواقعة عليك
- إبدى الإستعداد لتكرار ماتقوله مرات ومرات خاصة عندما ترى أن الطرف الآخر لا يستمع إليك
- درب نفسك على ما سوف تقوله أو تفعله وذلك عندما ترى تلك الشخصية الصعبة
- تأكد أن النجاح لك هو نجاح لشخصيتك

4

الفصل الرابع

المدرب والعلاقات المختلفة

- المدرب وعلاقاته بالزملاء
- المدرب والصحافة
- المدرب واللاعبون
- المدرب والآباء
- المدرب والمدربون المساعدون
- المدرب ورئيس الفريق [كابتن]
- المدرب وبعض الشخصيات المعاونة
- المدرب وعمال الملاعب والأدوات
- المدرب والمجتمع الحالى
- المدرب ورابطة المشجعين
- المدرب والشد العاطفى
- المدرب والنقاد الرياضيون



المدرب والعلاقات المختلفة

أولا: المدرب وعلاقاته بالزملاء

لكل مدرب آماله وأحلامه الخاصة والتى تشمل بالطبع اللعبة (النشاط) التى يقوم بتدريبها، ويمكن ألا يكون هناك بالضرورة توافقا فى وجهات النظر عند كل المدربين الآخرين فى نفس النادى، كما لا يكون صعبا أن نصل إلى شعور من التجانس بين كل المدربين فى النشاط الواحد داخل النادى، ولكن عندما يحاول مدرب طموح جدا أو مغرور بدرجة عالية داخل النادى، أو بدرجة أقل، لكنه ى نفس الوقت يحسن من برنامجه الخاص بغض النظر عن باقى فريق التدريب فى النشاط الواحد، فإن الخصام والجدال سوف يظهر.

وإذا حدث مثل هذا بين المدربين بعضا لبعض، فعلى اللاعبين أن يكونوا حذرين ويبدأون فى إتخاذ جانب بحيادة مطلقه، حتى يتجنبوا بالتالى كل أنواع المتاعب والتفرعات غير المتوقعة، والمدير الفنى للنشاط أو مدير النادى ذو الشخصية القوية يمكن أن يفعل الكثير ليمنع مثل هذا من الحدوث، أما إذا كان المدير ضعيفا أو غير حذرا أو إذا لم يتواجد مدير أصلا فإن هذه المشكلة سريعا ما تعلق (تخرج من اليد) وعلى كل فرد من المدربين داخل الجهاز الفنى (التدريبى) فى النادى، أن يحاول الحد من المؤثرات الخارجية على اللاعبين الرياضيين فمثلا لا يمنعهم من ممارسة أداء بعض التدريبات مع أحد مدربى الفرق الأخرى فى نفس النشاط، بحجة تفرغه للتدريبات الخاصة بفريقهم، لأن ذلك سوف يخلق نوعا من المشاعر العدوانية الخاطئة مع المدربين الآخرين. بل يجب أن يكون الجهاز الفنى (التدريبى) الخاص بأحد الألعاب المكون، من المدرب العام والمدربين المساعدين – ومدربى فرق الناشئين بالإضافة إلى الإداريين واللاعبين جميعهم يد واحدة أيضا أن هناك موافقة محددة على البرامج الخاصة بالفرق بالنسبة للنشاط الواحد، بين كافة المدربين، عند بداية الإستعداد للموسم الجديد، لكى يتجنب أى تعثر مع تقدم الموسم.

وقد تصبح المشكلة حادة عندما يزداد قلق المدربين وتبدأ تمرينات ماقبل الموسم (الفترة التى تسمى بفترة التهيئة للموسم القادم)، وذلك قبل أن ينتهى الموسم الآخر، وإذا كان الموسم قد مرت منه فترة معينة ولم يكن ناجحا بدرجة ما فإن بعض الرياضيين (اللاعبين) وخاصة اللاعبين الإحتياطيين الذين نادرا ما يحصلون على فرصة للعب فى الفريق

الأساسى، سوف يملون أو يفكرون جديا إما فى الإنتقال إلى نادى آخر أو التفكير فى الإعتزال، وذلك قبل بداية الموسم القادم.

حيث أن الموسم الحالى قد بدأ ينتهى ولم يفعلوا فيه شيئا بل هم قلقون من نهايته، ويزداد إهتمامهم بهذه الأفكار (الخاصة بالإنتقال أو الإعتزال) لإنهم يشعرون أن مستواهم يهبط لقلة إحتكاكهم، وخاصة وهم يرون زملائهم يتدربون وجاهزون.

ومما لاشك فيه أن هذا يمكن أن يؤثر على كفاءة التمرين وبالتالى يمكن أن يؤثر هذا على الفريق ككل، بوضوح فإن هذا الوضع ليس هو المرغوب فيه لأن المدرب الآخر قد أصبح أنانيا، وتناسا واجبه نحو اللاعبين وزملائه المدربين الآخرين.

وهناك موقف آخر يمكن أن يسبب شدا، وهو الذى يكون فيه المدرب الشغوف يعتقد بأن اللعبة أو النشاط الرياضى أو الرياضة التى يقوم بتدريبها ضئيلة ولا تلقى العناية الكافية، وإذا ما قورن بباقى الألعاب، أو الأنشطة الأخرى ودائما ما تهمل وتترك من جانب النادى والمتعصبين، وإن كان لهذا المدرب رغبة داخلية لتصحيح هذا الوضع من عدم المساواة، فإنه يلجأ أحيانا إلى نقل مشاعره هذه إلى الذين يزداد شعورهم بأنهم متجاهلون، وقبل أن يمر وقت طويل يزداد إعتقادهم بأنهم أحد الفرق الصغيرة والمهملة الغير مرغوب فيها والتى دائما تواجه المجتمع المحيط وحدها.

وأى محاولة لتغيير الوهم الذى يعيش فيه هذا الفريق ومدربه من قبل المسئولين فى النادى أحيانا ما تتطلب عمل شيئ بعيد جدا عن سياسة ونظم النادى مثل الحصول على دعم من قبل الهيئات أو الإتصال المباشر ببعض الأعضاء ذوى النفوذ العالى الجيد واطلاعهم على طلبات الفريق ومشاكله، وهذا الامر عادة ما يخلق انقسامات واسعة بين الفرق بعضها لبعض، إلا ان مثل هذا الحل يمكن أن يؤدى إلى مشاكل كثيرة فى النهاية. ومن المحتمل أن يسبب مشاعر غضب من الممكن أن تؤثر على سير البرنامج لمواسم عديدة، إلا أن الوسيلة الأكثر أمانا وصوابا التى يجب إتباعها فى مثل هذه الظروف هى من خلال بناء قناة بين الفرق وإدارة النادى التى يجب أن تكون على علم بكل صغيرة وكبيرة داخل صفوف الفرق الواحدة، وعلى العموم إذا كان هناك موقف غير عادل، ولا يمكن تغيير الموقف الكائن لهذا الفريق، وعليه فإن المدرب أمامه أربع (٤) نواحى أساسية يمكن أن يختار من بينها ما يتناسب وتفكيره وأسلوبه فى ضوء سياسة النادى وهى:

١ – يقبل الوضع القائم ويعيش فيه .

٢ – يبقى ويستمر فى محاولته لعمل تغيير فى الموقف الأصلى.

٣ – يرحل بعيدا عن مكان عمله.

٤ – يأخذ المشكلة ويعرضها على أعضاء مجلس الإدارة لإيجاد الحل المناسب بالنسبة لهذا الفريق .

ومن المواقف التى تسبب الكثير من المشاكل داخل جدران أى نادى هى المسألة التى تتعلق بالإمكانيات والتسهيلات خاصة تلك الإمكانيات المشتركة بين جميع فرق النادى المختلفة الأنشطة فمثلا إذا كانت الإمكانيات محدودة وتتطلب أن يشارك الصالة المغلقة للتدريب (الجمينزيوم) فتيان وفتيات الكرة الطائرة والسلة والجمباز خاصة أثناء أ شهر الشتاء، وقد تكون هذه من الأمور أيضا التى يمكن أن تسبب حساسية ومشاكل بين المدربين بعضهم البعض، وقد فقدت جدا هذه المسألة الخاصة بالإمكانيات والتسهيلات خاصة المتعلقة بالصالات المغلقة فى دول كثيرة، والحل الواضح هو زيادة التسهيلات ولكن ذلك ليس فى الإمكان دائما .

لذلك فالحل الأمثل والعادل لهذه المعضله يجب أن تستخدم جميع الإمكانيات والتسهيلات بين فرق النادى الواحد بالتساوى، كما يجب أن ننوه فى هذا المجال إلى الجدال الأول بالنسبة لهذا الأمر، فمثلا يأتى مدرب البنين الذى يقول أن البنين يحتاجون ساعتين على الأقل كوقت للتمرين بالنسبة لأى فرق من فرق النادى فى أى نشاط، وذلك كل يوم من أيام الاسبوع حتى يكون فريقا ناجحا، ولكن هناك دليل واحد يمكن أن يقترح أن ساعتين من التمرين أفضل من ساعة ونصف أو حتى ساعة واحدة كل يوم، ولكن المدربين يميلون لأن يصبحوا خالقين نوعاً من التعود ومقلدين المدربين الآخرين العظام كذلك مقلدين للنظم والأفكار الأخرى.

ويؤمن أغلب المدربين بالساعتين تدريبا يوميا لأن أى مدرب يفعل نفس الشيئ، وهذا فى الحقيقة ليس سبباً مقنعا على الإطلاق، على العكس من ذلك فبعض الثقة تعطى للرأى القائل أن الفرق تصل إلى القمة فى فترة ما أثناء الموسم وعندما يصل مستوى التحسن إلى القمة التى عندها يمكن أن يستقل أعضاء الفريق، تبدأ الدلائل التى تشير إلا أن الانجاز ربما يقل إذا طال الموسم.

خلاصة القول، يجب على المدرب أن يعيد تقدير أفكاره حول وقت التدريب، وعليه أن يتعرف بنفسه على الإمكانيات والتسهيلات الموجودة داخل ناديه محاولا استغلالها أقصى وأحسن استغلال دون التعرض أو التأثير على تدريب الفرق الأخرى فى نفس النشاط أو الأنشطة المختلفة، وبالتالى لا يخلق جو من التوتر معه والحساسية بينه وبين مدربى الألعاب الأخرى داخل جدران النادى.

وفى التحليل النهائى نجد أن كمية وقت التمرين مسألة عرضية، فالفريق الذى كسب أساسا لأنه كانت لديه مجموعة كثيرة من الرياضيين الممتازين عن فريق آخر والتى مازال رقم واحد بغض النظر عن الوقت الذى ينفق فى التدريب.

وربما كان هذا هو الوقت المناسب للمدرب لكى يعيد تقدير افكاره حول وقت وحجم التمرين، وربما أيضا يكشف أن تسهيل داخلى واحد كفيل للعناية بالفرق مختلفة المراحل السنية على أحسن ما يكون

ثانيا: المـــدرب والصحافـــة:

يلعب الكتاب والنقاد الرياضيون دورا هاما فى مجال الصحافة الرياضية، إذ أنهم يقدمون خدمه جليلة للرياضة، وذلك حينما ينشرون القصص الإيجابية عن المباريات وكذا اللاعبين والمدربين، خاصة تلك التى تتناول مستوى اداء اللاعبين، وطريقة التدريب، ومن هذا المدرب الذى يقوم بتدريبهم ومستواه العلمى وخطط وطرق لعبه .... إلخ من هذه المقالات والقصص التى يتناولها كثيرا من محبى الرياضة بشغف كبير.

وتعتبر المقالات من هذا النوع والمؤكده لسلوك الفرق والأفراد كأفضل تمثيل للقيم المدعمه للرياضة، ويمكن أن تكسب الصحافة دعما قويا للبرامج الرياضية بالأندية والجماعات والكليات المتخصصة عن أى وسيلة فردية أخرى.

وللمدربين التزام واضح نحو الصحافة وهى أن يكونوا أمناء صادقين، فعندما يستغل المدرب الصحافة كأداه يجب أن يكون مثاليا فى أحاديثه بعيدا عن الكذب والخداع أمينا فى كلا مه - صادقا لما ينوى أن يفعله تكون لديه الشجاعة الأدبية للأعلان عن قوائم فريقه، لكن ذلك المدرب الذى يزيد ويفترض قوائم مصابين كأداة لأى تقارير أخرى مغلقة ليخدع بها الفرق المنافسة فإن هذا الأمر غير رياضى بالمره، وغير عادل، وهو فى حد ذاته يعتبر خداع للكاتب الرياضى الذى يحاول بكل جد وا خلاص أن يؤدى وظيفته الصحفية.

والمعلومات الكاذبة أو المضللة التى يعطيها المدرب للمعلق الرياضى لا يتحمل مسئولياتها بالطبع الا الكاتب الرياضى لأنها تكتب تحت إسمه ومسئوليته، ويمكن أن يظهر هذا الكاتب أمام الناس بمظهر الغباء عندما تتضح الحقيقة.

والمسئولون فى النادى عليهم أيضا أن يبذلوا كل جهدهم مع رجال الصحافة وأن يمدوا الكتّاب والنقاد الرياضيين بحقائق صحيحة واقعية عن أحوال النادى أو الهيئة

الرياضية، وأن يعملوا على تسهيل مهمة رجال الصحافة، وفى بعض الأحيان قد يتجاهل كاتب رياضى مباراة ما أو لا يعطيها حقها من حيث التحليل والنقد أو حتى الانصاف العادل، وفى هذه الحالة على المدرب أن يجعل من ذلك وسيلة لوصول المعلومات إلى الصحافة، وإن لم يضمن أنها سوف تنشر بالجريدة مثلا وذلك من خلال مبادرته (المدرب) بالتوجه إلى دار النشر، ايضا إذا أراد المدرب الشهره لفريقه فعليه أن يسعى بنفسه إلى الصحافة ويعتبر ذلك علامة جيدة.

كما يجب أن نتذكر أن اهتمامات كثيرا من الكتّاب الرياضيين هى كتّاب القصص وفى أغلب الأحيان قد يكونوا هؤلاء الكتاب ذو معرفه ضئيلة بالمبادئ العلمية لتعليم الرياضة البدنية.

كذلك من الممكن أن نلاحظ أن الناس الذين يعلقون على النتائج فى الألعاب الرياضية المختلفة لهم خلفية ضئيلة أو غير موجودة مطلقا عن هذه الرياضة أو اللعبة، وعليه فعلى المدرب أو المدير الرياضى أن يبذل قصارى جهده لمساعدة هؤلاء الناس لكى يصبحوا أكثر وعيا ومعرفة لهذا النوع من الرياضة، وذلك بإيجاد بعض الوقت للتحدث معهم حول الرياضة أو بدعوتهم لحضور التدريب.

أيضا على المدرب أن يشجعهم على الكتابة عن الشواهد الإيجابية وخاصة بأحد الفرق أو حتى الرياضة عموما داخل النادى الواحد، بدلا من اتخاذ موقف سلبى وحساس، فهذا سوف يزيد من معرفة الناس عن اللعبة ويزدادوا ارتباطا وتشجيعا لها كما يزدادوا أرتباطاً بالنادى، الذى تمارس داخله هذه الأنشطة.

ويجب على الكاتب الرياضى أن يعمل جنب إلى جنب مع ادارة النادى، والمسئولين عن النشاط الرياضى، نحو نشر انجازات الفرق والأفراد، كما يجب على المعلق الرياضى أن يكون حريصا ليس فى نشر تعليمات فحسب عن الخصم بل لان هذه المقالات غالبا ما تأخذ طريقها فى الظهور عن ذلك الفريق الكتوم قبيل مبارياته التالية.

وأكثر من مرة أساء هذا إلى جماعة الرياضيين وحط من قدرهم أمام الناس بينما المفروض أن نساعدهم على الإرتفاع فى المستوى حيث أنهم سيلعبون مباراة هامة.

ومن هنا يجب أن تبدأ نقطة التحرك بين المدرب ورجال الصحافة لمساعدتهم على فهم نوع الشعبية التى يحتاجها الفريق وليس ذلك النوع الذى يضر بشعبية اللعبة

كما يميل بعض النقاد والمعلقين الرياضيين إلى البحث عن الرياضى الحانق ثم

ينشروا على لسانه ذلك النقد الصبيانى عن الفريق والمدرب، وهم إذ يفعلون ذلك يقدمون اساءة كبيرة للرياضة أو لنشاط معين والنتيجة ربما تؤثر عكسيا على الفريق لبعض الوقت، وعامة فإن هذا النوع من الكتاب لا يخدم الغرض البناء ولا يجب أن نشجعه.

وفى نهاية التحليل، يجب على المدرب، أن يأخذ المبادرة لخلق علاقة من التعاون وتبادل المنفعة مع الصحافة مؤكدا نوع الشعبية المبنية على الحقيقة والتى تساعد على تقدم ونشر الرياضة.

ثالثا: المـدرب والرياضيـون (اللاعبـون)

بغض النظر عن الحلقات الإبداعية الأخرى التى يجلبها المدرب لمهنته وبدون أى سؤال فإن العلاقة بين الرياضيين وبعضهم هى العلاقة الأكثر آهمية.

والتى يجب على المدرب أن يبنيها ويقويها، والمدرب احتمال فشله قائما إذا لم تكن له علاقة وطيدة وأصلية مع الرياضيين ولكن أساسا يجب وضع التوفيق بينه وبين الرياضيين قبل أى شخص آخر بما فى ذلك الأهداف الشخصية للمدرب.

فعلى المدرب أن يعلم ويدرب الرياضيين (اللاعبين) لا أن يستخدمهم فقط، وعليه أن يعرف أهم شيئ بالنسبة لهم وما يحدث لهم داخل حقل الرياضة وخارجه لأن هذا سوف ينعكس على أدائهم تحت قيادته.

والمدرب الطموح فى لهفته للوصول إلى القمة قد يقضى أغلب وقته أحيانا فى دعم مركزه الوظيفى بدلا من بناء المدرب الآخر الناهى من المدرب الحقيقى.

رابعـاً: المـدرب والآبـــاء:

فى مرحلة تعلم وتدريب الناشئين، بإعتبارهم القاعدة. العريضة لخلق ونشر أى رياضة، يجب على المدرب أن يبذل أقصى جهده ليضم الآباء إلى برنامجه، وعليه أن يساعدهم على فهم ما يحاول عمله لتحقيق إنجاز ما ...... ولماذا ..... ؟!.

لانه المدرب يحتاج دائما إلى معاونة ودعم الآباء حيث أنهم أكثر الناس إنغماساً فى الرياضة ولكن إسميا فقط، من خلال أولادهم أو بناتهم، وموقفهم تجاه الرياضة ودرجة التزامهم نحوها وتهيئتهم لضبط جدول الأسرة لكى يتناسب مع الموسم الرياضى، كل هذا يمكن أن يؤثر على حالة الطالب الرياضى أثناء الموسم وأثناء العطلة الصيفية.

ومسئولية المدرب أن يخلق نوعا من التفاهم الضرورى مع الآباء ليصبحوا آداه دعم للبرنامج التدريبى والمدرب، نناقشها بالتفصيل فى الجزء التالى من هذا الفصل.

إن أحد العوامل التى تقلق الاسرة وتخلق المشاكل والتى يمكن تجنبها بسهولة هى عدم السماح للأباء بمعرفة مسبقة عن ساعات التدريب ومواعيده خلال أيام الأسبوع، وفى العطلات وخاصة كلما تغيرت مواعيد التدريب.

ويمكن أن ينسى المدرب بسهولة أن هناك دائما أشياء أخرى تجرى فى الوسط أو المجتمع المحيط به، فتغيير طفيف فى خطة التدريب أثناء الأجازة (العطلة) يمكن أن تؤثر على أشخاص آخرين غير أعضاء الفريق وهم أفراد اسرته. وكمثال نفرض أن اسره قد خططت لنفسها الخروج من المدينة لزيارة أو قضاء يومين أو يوم طويل بأطراف المدينة، وفجأة فى اليوم قبل العطلة مباشرة يحضر مدرب السلة أو الطائرة أو السباحة، أو الوحدة التدريبية ويعلق أو يخبرهم أن هناك يومين من التدريب أثناء العطلة وإن كل فرد يجب أن يحضر هذا التدريب، وبالطبع فإن هذا سوف يخلق فى الحال حالة من الهياج داخل محيط الأسرة، وكذلك قدر من التوتر نحو المدرب خاصة. لانه لم يضع الاسره فى اعتباره وموقف مثل هذا لا يجب أن يحدث مطلقا ولا يمكن أن يحدث إذا ما كانت هناك علاقة عمل جيدة بين المدرب والاسره (الآباء)

وكتصور عام فإن أغلب اهتمام الآباء ينصب على أن يؤدى أبناءهم الرياضة أو اللعبة على أحسن ما يكون، وأن يشاركوا فى جميع المقابلات والمباريات والقليل منهم لا يكونوا سعداء مع المدربين والتى خاصة إذا كان أولادهم جالسين على خط اللعب (كا احتياطى) وعامة فإن أباء اللاعبين الاحتياطين داخليا غالبا ما يكونوا حانقين وناقدين.

والتدخل العاطفى من جانب الآباء عندما يتنافس ابناءهم الرياضيين يمكن أن يكون زائدا عن الحد، وهذا حقيقى بدرجة خاصة فى الرياضات الفردية، حيث يكسب اللاعب أو يخسر، فا لأباء يريدون دائما وببساطة أن يروا أبناءهم على درجة كبيرة من الأمتياز وهم يعانون الكثير من القلق كالمدربين تماما وربما أكثر.

وإذا فهم المدرب هذا فإنه سيصبح من السهل عليه أن يتعامل مع هؤلاء الآباء الغاضبين. سواء كسب الفريق أو خسر، وإنه نادرا ما يحدث اختلاف عند أباء اللاعبين الاحتياطيين، وكل ما يعرفونه هو افتخارهم وفرضهم لابناءهم لا يكون أثناء المباراة، أنها طبيعة الأباء ان يروا ذريتهم بنظرة جاده ومنحاذة وبالتالى فإن لديهم بالضرورة عجز كلى عن رؤية ابناءهم باى درجة موضوعة بالنسبة لقراراتهم الرياضية، أثناء تعامله مع الآباء غير السعداء

ولتفهم ذلك نسوق المثال التالى، فقد يكون من الواضح لكل فرد فى استاد كرة القدم مثلا أن ذلك اللاعب لا يتمتع اليوم بلمسة طبيعية للكره لأنه يميل للخجل أو لسبب ما لكن والده فى أغلب الحالات لايرى ذلك، لأنه يريد أن يعرف ومن الجائز أن يصبح ناقما على المدرب معتقداً أنه السبب فى سوء مستوى ابنه وتقاعسه، وفى الحقيقة أنه يجهل تماما ان قدرات هذا اللاعب الرياضية قد تكون محدوده ولقد وضح (هيرين Hirren) أهم سبب للتخاصم مع الآباء، وهو فى خمسه (٥) كلمات قصيرة هى [لماذا لا يلعب ابنى أكثر؟ وهذا يمكن أن يوصف كأى فكر، وهو أن تقول لكل أب يجب على كل لاعب أن يلعب كل دقيقة طول مباراة، ويجب ايضا لكل فريق أن يكسب كل مباراة واللاعبون الصغار أو الناشئين من وجهة نظرهم لا يستطيعون اغتنام هذه الفرص للإنضمام للفريق بناء على اختيار المدرب لهم. ومن وجهة نظر المؤلف فإن أغلب الآباء متمردون فى رؤية ابنائهم فى هذه الأضواء لأن هؤلاء الصغار على كل حال يبدأون فى النمو بسرعة .

ولتوضيح تلك الرؤية السابقة نسوق مثال من واقع حياة أحد المدربين فمثلا أخبرا أحد الآباء المدرب أن أبنه كان محبا للبطولة منذ كان صغيرا جداً، ويسترسل بأن يقول أنه سعيداً لأن يقول أن هناك شيئ ما فى حياة ابنه لايعرفه غيره، ولكنك أول شخص (المدرب) أخبره بذلك وهو إن ابنى يعتقد تماما فى كل ما تفعله أنت ويصدقه، فمن وجهة نظر ابنى انك الرجل الوحيد الذى يصدقه وهو يؤمن تماما بكل ما تفعله ويصدق كل ما يصدر عنك وكل ما تقول، وهو لا يفوته شيئ تهتم انت به، والأكثر أهمية أنه يؤمن بما تكونه أنت، وهذا يا صديقى (المدرب) يجعل منك شخص مميز جدا، متتبعا اكثر القواعد مع المسئوليات الخاصة جدا، والتى إلى حد بعيد تفوق فى وزنها الرسالة المحدوده التى يمكن لاى موجه تسجيل أهداف ان تقولها.

بعضنا يا عزيزى المدرب له إبن واحد فقط ليرشده ويعلمه ويستمتع معه، ولكنك يا عزيزى مجازا لك مئات الأبناء ترشدهم وتتمتع معهم عبرا السنين

وفى هذا الصدد بالذات فأنت رجل محظوظ جدا حقا والآن فأنا لست ساذجا لدرجة أن أؤمن أن ابننا وزملاءه فى الفريق يجعلونك لا تنم الليل فهم يخطئون أحيانا، ويغيظونك أحيانا أخرى، وقد يخسرون وقد يكسبون، وربما يسببون لك بعض الأنواع الأخرى من المشاكل، ولكن فى التحليل النهائى فإن هذا ربما بسبب أنهم مازالوا صغارا وليسوا رجالا.

وعلى ما اعتقد فإن هذا الصبى ابننا يحلم باليوم الذى يحصل فيه على الفرصه لكى يكون فريقا وهذه إحدى رغباتة المتأججة، فهو يريد أن يكون لاعبا ويكون جزء من الفريق، وفى هذا الوقت ومن هذا الموقع يصبح جاهزاً ليفعل ما تطلبة منه لكى يحقق هدفة هذا،كما يمكن أن نتوقع فهو كأى فتى يحلم بالمجد.

وأن يصبح نجما لامعاً دائما ما يتقدم الصفوف لكى ينقذ فريقة من حافة الهاوية وأنا أعتقد أن هذا ليس سيئاً لحدما،حتى هذه اللحظةعلى الاقل، حيث حقائق الحياة الصعبة تجعلنا وجهة لوجه مع الحقيقة

وأنا واثق إننى أتى أتكلم باسم أغلب الأباء عندما أقول أننا أكثر إهتماماً بما يحدث لأولادنا خلال هذه التجربة لأنك معلمهم ومدربهم،وأننا نأمل رغم جدول أعمالك المشغول سوف تكون قادر على ملاحظة هؤلاء الفتية لأنك قبل أن تكون مدربهم فأنت والدهم.

وفى بعض الحالات فإن هذا الأب يكون أنانياً إذا ما تصورنا أن هناك قدر كبير من الأنانيةوحب الذات من جانب الأباء وخاصة عندما يكون الأب عديم الخبرة بالنجاح كرياضى، فهو يحاول أن يحقق شئ من خلال إبنة أوابنتة،ويحدث هذا أيضاً مع الأباء الذين كانو فى يوم ما رياضيين ناجحين،حيث يريدون أن يعيدوا مجد الأيام المضيئة الماضية من خلال إشتراك أبنائهم، فإذا ما جلس الابن على كرسى الاحتياط فإن الامر يصبح بالنسبة لهم مصدر للأحراج لدرجة ما،وقد يصبح الأباء عدائيين نحو المدرب إذا ما شعروا أن إبنهم يعامل بظلم،وهذا يظهر على السطح كل الغرائز الإنسانية للحماية، والأب والأم يمكن أن يصبحا نتيجة لذلك ناقمين ناقدين و خاصة إذا إقتنعنا أن الفتى (إبنهم) لم يعط الفرصة العادلة.

ويلجأ بعض الأ باء إلى جمع إحصائيات فردية عن إنجاز ومستوى الأبن خلال الموسم، وليس هناك أساساً خطأ فى ذلك ما دام لا يؤثر على مستوى الرياضى (اللاعب)، ولكنة ليس للدرجة التى تجعل اللاعب يؤدى المباراة بطريقة معينة ليتماشى مع هذه الإحصاءات والتى يمكن عند ئذ أن تصبح أكثر أهمية عند اللاعب من نجاح الفريق ككل، حيث يتحول اللاعب إلى رياضى أنانى كل إهتمامه الآن يتركز على الإنجاز الفردى لنفسه وليس لمصلحة الفريق.، وحتى يظهر امام والديه بمظهر المكافح بغض النظر عن اى اعتبارات أخرى تتعلق بزملائه.

وبطريقة أخرى فإن الاباء يمكن أن يكونوا مدعمين أقوياء للمدرب والبرنامج

التدريبى، وهذا الأمر يرجع إلى شخصية المدرب وأدائه لكى يشركهم دائما ضمن برنامجه، وأن من المؤكد لهم أن يفهموا ما يجرى ولماذا ؟!

والكثير من أفضل أصدقاء المدرب فى المجتمع هم أباء اللاعبين (الرياضيين)، وليس فقط طوال فترة تدريبهم فى مرحلة سنية معينة ولكن طوال عمر المدرب فى هذا المجتمع.

خاصة إذا ما بذل المدرب قصارى جهده ليعطى إنطباعاً لدى الآباء فإن ابناءهم يلاقون أفضل رعاية.

والمدرب يحتاج دائما أن يتذكر أن لاأحد يهتم بما يحدث للرياضى أكثر من أسرته.

خامساً: المدرب والمدربون المساعدون:

إن من أهم الامور الهامة التى يمكن أن نضعها فى إعتبارنا عند تناولنا لهذه العلاقة هو المقدرة والارادة التى يتمتع بها المدرب الرئيس (كبير المدربين Head coach) لادارة جهازة الفنى

وبطريقة تجعل من هؤلاء المدربين المساعدين أنهم جزء مكمل للبرنامج الكلى، ومع أنه كلما كان عدد أفراد مجموعة جهاز التدريب كبيرة، كلما تعقدت هذه العلاقة بسبب الشخصيات العديدة والمختلفة الموجودة فيها. ، كذلك كلما زاد عدد أفراد مجموعة التدريب كلما زادت الحاجة لخلق شعور بالإتحاد بين أفرادها. ويجب أن نضع فى الإعتبار أن كل مدرب من هذه المجموعة له طموحه وآماله وأحلامه، وأهدافه، وأنه لمن المهم أيضاً أن نضيف أن المساعدات أو المعاونات التى يقدمها المدربون المساعدون من أجل البرنامج يجب أن تعرف بكياسة ولباقة من جانب المدرب الرئيس (كبير المدربين) المدرك لعمله يجب أن يكون حذرا فى هذا الأمر ولا يجب مطلقاً أن يضيع أى فرصة ليظهر تقديره لذلك المساعد حول ما يقدمه من عون، متبرعا من أجل نجاح الجميع والفريق.

وإنه لمدرب حكيم ذلك الذى يعمل بجد لخلق الإحساس بكلمة (نحن) بين جميع أفراد المجموعة وليس كلمة (أنا)، حيث هذا يساعد على خلق شعور مماثل بالإتحاد والوفاء وعلاقات العمل السعيدة، وهذا فى النهاية سوف ينعكس على انجازات الفريق . ،هناك شك صغير فى أن المدرب المتزوج الغير سعيد (الذى لديه من المشاكل الأسرية ما يكفيه) يمكن أن تؤثر هذه المشاكل على مستوى المدرب وكفاءته فى عمله.

وأحيانا يصبح المدربون أكثر إنغماسا فى الرياضة أو النشاط الذى يقوم بتدريبه لدرجة

أن (بيته ـ وزوجته) يشعرن أنهن قد خرجن من حياته وأصبحن مهملات (وعندئذ يمكن أن نطلق عليهم أرامل التدريب، ومن هذا المنطلق فإن المدربين المساعدين وصغار السن والخبرة فى تسهيل حياتهم الزوجية يقيموا بشرح طبيعة عملهم بعناية شديدة مع الإبتعاد عن الحساسية الزائدة العصبية، وذلك لرفيقة حياته، لكى يمنع أى سوء فهم أو إستياء أو ما هو أسوء بعد أن يصبحوا جزء من الفريق. كما يجدر الإشارة فى هذا الجزء بأنه يجب أن تكون أدوار المدربين المساعدين محدودة بوضوح حتى يعلمون بإختصار ما هو متوقع منهم وما هى مسؤليتهم، وإذا كانت الفلسفة الأساسية فى التدريب عند مساعد المدرب تشبعه تماما ما عند المدرب الرئيس (كبير المدربين)، وإذا كانت لديهما الفرصة لعمل تشكيل جيد بل وممتاز للفريق، فإن هذا سوف يمدنا بالقواعد الممتازة لعلاقة العمل.

سادسا: المدرب ورئيس الفريق (كابتن الفريق)

يلعب رئيس الفريق (كابتن الفريق)دوراً هاماً فى الجهاز الفنى للنشاط أو اللعبة، بل يعتبر ضمن التشكيل الأساسى، فهو حلقة الوصل بين الفريق، وجهاز التدريب الفنى ككل، بل حلقة الوصل بين اللاعبين والمدرب العام للفريق، كما يجب أن ننصح أى مدرب عند قبوله مهمة التدريب لأحد الفرق، أن يبدأ إجتماعه بكابتن الفريق وذلك قبل إجتماعه بأعضاء الفريق، كذا الحال فى حالة وجود أو تعيين أحد المدربين المساعدين يجب على المدرب الرئيس أن يعقد لقاء أو إجتماع مع رئيس الفريق أولا ثم باقى الفريق ثانياً.

وواجبات الكابتن قبل الفريق كثيرة ومتعددة وسوف نشرحها فى مكان لاحق ولكن الذى يهمنا هنا هو العلاقة بين المدرب وكابتن الفريق خاصة فى تلك الالعاب الجماعية مثل كرة القدم وكرة السلة والكرة الطائرة وكرة اليد التى قد نصت قواعد اللعبة بأن يكون لرئيس الفريق دوراً رئيسيا داخل الملعب أو أثناء اللعب.

وفى كثير من الحالات نرى أن كابتن الفريق بحكم منصبة يسمح له بالمناقشة والمشاورة مع المدرب الرئيس وكذا مساعد المدرب حول البرنامج التدريبى للفريق إلا أن هذا التشاور من جانب رئيس الفريق يجب أن يتم فى جو الحب والألفة كهدف مصلحة الفريق، مبتعداً عن الشد والعصبية، وأن تظهر الفريق ككل أمام المدرب بمظهر جاد ومشرف.

إن دور كابتن الفريق دوراً كبيراً مؤثرا، كما يجب الاشارة إلى حقيقة هامة جداً وهى أن أول إنجاز للمدرب الجديد يجب أن يفهم أن من خلال مظهر أداء الفريق قبل المباراة (التسخين) وكذا بين الشوطين فمهم جدا مظهر الفريق بالنسبة لكابتن الفريق وأعضاؤه. كأهمية المباراة بالنسبة للاعبين والمدرب تماما.

فإذا احتاج الفريق لمدة ٨ إلى ١٠ دقائق للتسخين داخل الملعب قبل بداية المباراة فإن على المدرب أن ينظم لهم البرنامج الخاص بهذا الجزء، وأن يتم تحت إشراف رئيس الفريق.

فمثلا إن الشئ الذى يغضب رئيس الفريق وكذا المدرب، هو خروج الفريق من الملعب بسرعة أوببطء أو بطريقة غير لائقة عموما خاصة فى حالة التعادل أو الهزيمة وأمام الجمهور، إلا أن هذا ليس بالعذر المقبول وإذا ما تواجدت علاقة مهنية أصيلة بين رئيس الفريق وجهاز التدريب، ربما تصبح أكثر عزما فى المعاملة مما يجعل الفرق تدخل الملعب وتؤدى فى شكل ممتع.يدل على مقدار الثقة المتبادلة بين الفريق والمدرب.

سابعا: المدرب وبعض الشخصيات المعاونة

تتطوع بعض الشخصيات العامة ذو المكانة الإجتماعية للعمل جنب إلى جنب مع مدرب لعبه ما وغالبا ما يعمل المدرب عن قرب مع هذه الشخصيات المعاونة المتميزة عن باقى أعضاء مجلس إدارة النادى ومستشاريه، وهذه الشخصيات المعاونة تعلم تماما أن المدرب أحيانا يتنبه لأشياء تخص اللاعبين أكثر من شيئ آخر، وهذه المعرفة يجوز أن تكون مهمة لمساعدة أى لاعب لتخطى بعض الصعاب، لذلك فإن المدرب ومثل هذه الشخصية المعاونة يجب أن يتدربوا أو يتمرنوا على الحكم الصحيح عندما يناقشوا مشكلة أى لاعب لمساعدته لإجتياز هذه المصاعب التى يمر بها.

وكذلك يعمل المدرب والشخصية المعاونة معا عندما ينضم لاعب جديد للفريق، وهنا يجب على كلاهما أن يمدوا هذا اللاعب بالنصح الكافى بالنواحى الرياضية المرتبطة باللعبة وكذا أفراد الفريق ..... إلخ من هذه الأمور لمعاونتهم فى الوصول إلى قرار سليم يتعلق بشغل مركز معين فى الفريق أو تغير مركز ...... إلخ من مثل هذه الأمور.

ثامناً : المدرب وعمال الملاعب والأدوات:

إن العلاقة الجيدة مع العمال بمختلف وظائفهم (ملاعب - أدوات - أجهزة .... إلخ)، ذات أهمية كبيرة بالنسبة للمدرب أكثر من أي عضوا آخر في إدارة النادى، وإنه لمن المهم أن يدخل فى الإعتبار أن العمال يلعبون دورا هاما بمختلف وظائفهم داخل جدران النادى، ويجب أن نعتبر عمال الملاعب وعمال الأجهزة المساعدة والأدوات أصدقاء شخصيون مقربون لمدرب الفريق عن باقى عمال النادى. وعندما يصبح العامل صديقا للمدرب فى حدود عمله بحيث تكون هذه الصداقة مبنية على الحب والإحترام المتبادل، فإنه ليس هناك حدود للمساعدة والتعاون الذى يقدمونه العمال أكثر بكثير مما يتطلبه العمل.

وهناك طرق عديدة للعامل كى يساعد المدرب وجعل وظيفته أكثر سهولة من خلال محافظتهم على وضوح خطوط الملعب طوال الموسم الرياضى، كذلك المحافظة على مخزن الأدوات ومكتب المدرب وجعله نظيفا، وإحضار الكرات نظيفة ومنتفخة وفى حالة جيدة، جاهزة للمباراة، بالإضافة إلى المحافظة على حشائش وأرضيات الملاعب والمساعدة فى إصلاح الأجهزة والأدوات مع سرعة التبليغ عن التالف والمستهلك منها .... إلخ وهذا فقط بعض الأمثلة التى يمكن للعامل أن يقدمها بالمساعدة، وفى غياب الحب والألفة والصداقة والإحترام المتبادل، فإن العامل لان تكون لديه الرغبة لعمل هذا، مما يؤدى للمدرب أن ينساق إلى متاعب كثيرة هو فى غنى عنها تماما.

تاسعاً: المدرب والمجتمع الحالى:

وفى مستهل هذه النقطة، يجدر بنا الإشارة إلى القول المأثور الذى يقول (إذا ماسئل رجل هذه الأسئلة الثلاثة فإن الإجابة دائما ما ستكون بنعم.

١ - هل يمكن أن تقود سيارة ؟

٢ - هل يمكن أن تشعل نار؟

٣ - هل يمكن أن تدرب فريقا؟

وليس من الضرورى أن يجيب كل فرد بنعم للسؤال الأخير، ولكنه من المحتمل أن يقولوا نعم إذا ما سؤلوا إذا كانوا يستطيعون أن يؤدوا بطريقة أفضل من المدرب الحالى؟

ولا يترددبعض من الناس فى إلقاء الأسئلة على المدربين سواء كانت أسئلة تكتيكية أو

حول أى شئ آخر يفعله المدربين مع الفريق؟ وغالبا ما يلقون هذه الأسئلة شخصيا، وبعض المدربين يستاءون من هذا على أنه نقد من الناس الذين عادة، لا يفهمون شيئا مما يجرى أو الذين يحبون أن يقذفوا الناس الناجحين بالحجارة دون سبب، هذه المواقف يمكن أن تخلق عداوة وكذلك فهى تتطلب الصبر والكياسة من جانب المدرب.

والمدرب الذى يجيب على الأسئلة الموجهة من بعض المتعصبين لتوضيح الآتى: (فمثلا يقول أنا مدرب الفريق وسوف أنفذ البرنامج كما أراه مناسبا بدون أى مساعدة منكم)، ربما يكون هذا المدرب محقا فى اعتقاده هذا، ولكنه ليس حكيما بدرجة كافية فى طريقة تعامله مع الناس.

والمدرب الفطن هو الذى يستطيع أن يرد فى كياسة إذا ما عرض عليه أحد المتعصبين رأيا أو ينصحه، فمن الأولى به أن يرد قائلا أنت تعرف أن لهذا الرأى إحتمالات، وهنا فنحن نرى أن هناك فرق فى كلا الردين، فالرد الأول قد يترجم من قبل المتعصبين بأن هذا المدرب مغرور، مستبد برأية، فيبدأون فى محاربته فى كل مكان وفى داخل كل جلسه، بينما نرى أن الرد الثانى، أتسم بالأدب الجم وواضح فيه أسلوب وشخصية المدرب، وعليه يمضى المتعصب سعيداً، شاكرا المدرب ومثنى عليه فى جلسة داخل وخارج جدران النادى بين مشجعى ومحبى اللعبة، إلا أن هذا لايمنع من إستمرار المدرب فى أداء عمله بالطريقة التى يراها المثلى من وجهة نظره هو، فهو ليس حساسا جدا إذا أعتقد أن موقفا مثل هذا (مجموعة التساؤلات) تمثل تهديداً لدوره الذى لايقبل الجدل فى كونه ملكا غير متوج بالفريق، وبالتالى فإن هذه الأشياء لا يجب أن تزعجه مطلقا، وهو لهذا يتجنب المجابهة التى لا تخدم الهدف ولكن تخلق المشاعر الصعبة على أى حال

عاشرا: المدرب ورابطة المشجعين:

تمثل رابطة المشجعين أحد الأمور الهامة التى يجب أن نلفت إليها نظر المدرب فى مختلف جميع الألعاب والأنشطة الرياضية، ويختلف حجم وعدد رابطة المشجعين لكل رياضة أو لعبة بأختلاف شعبية هذه اللعبة، من كل بلد لآخر. فمثلا نرى أن حجم المشجعين لكرة القدم يختلف عن أى رياضة أخرى فى بلد مثل البرازيل والأرجنتين تعتبر فيها كرة القدم اللعبة الشعبية الأولى، أيضا فى أمريكا نجد أن حجم المشجعين لكرة السلة أو البيسبول أو كرة القدم الأمريكية المعروفة باسم (الرجبى)، أكبر حجما من مشجعى بعض الرياضات الأخرى، ومن الأهمية بمكان أن نشير إلى الدور الهام الذى يلعبه رابطة المشجعين بالنسبة لكل نشاط، فما زال من الممكن أن يكون لهم مساعدة

عظيمة للفريق من خلال عزيمتهم وإرادتهم بتشجيع الفريق أو من خلال تنظيم طرق التشجيع وتوحيد الهتافات، وتنظيم الندوات، ونشر الملصقات فى كل أرجاء النادى أو الملعب الذى سوف تلعب عليه المباراة القادمة. ، جاذبين بذلك الإنتباه خالقين جوا من الإهتمام بالمباراة القادمة.

وغالبا ما يكون لرابطة المشجعين نوع من التنظيم الخاص بهم حيث ينتخبون قادة من بينهم، ويرسمون قواعدهم ونظمهم الخاصة بهم، كذا كيفية إنتقالهم من مكان لآخر أو من بلد لآخر وراء فريقهم واضعين الشعارات والإعلام بطريقة ملفتة للنظر، مع توحيدهم للهتافات بالطريقة التى يستحسنوها.

وفى هذه الحالة بل وفى معظمها، على المدرب أن يستخدم مع زعيمهم الكثير من اللياقة للوصول إلى هذه الرابطة، لعمل شيئ ما خاص، من أجل الفريق، دون أى تدخل فى طريقه أو كيفية تنظيمهم، حتى لايفهم زعيمهم أن هذا التقارب كتدخل خارجى.

وتوجد رابطة مشجعى لكل رياضة أو لعبة أو نادى فى جميع محافظات الدولة، خاصة تلك الألعاب مثل كرة القدم وكرة السلة والطائرة واليد، وغالبا ما يتجاهلون كل الرياضات الأخرى وإذا شجعوا فسيشجعون بحرارة لأن أحد لاعبيهم أو بعضهم من النادى الذى ينتمون إليهم يلعبوا، ضمن هذا المنتخب.

ويلاحظ أن مدربى تلك الألعاب يلاقون من التشجيع والمظاهرات التشجيعية خاصة عقب إنتهاء المباريات الرسمية أو اللقاءات الهامة التى إنتهت بفوز فريقهم، ويصبح من الصعب إقتراب المدربين من رابطة المشجعين نظرا لما يلاقونه من مقاومة من جمهور المشجعين ويتميز جمهور المشجعين وخاصة من تحكمهم رابطة معينه بأنهم إجتماعيون يميلون باستمرار إلى جذب إهتمام الناس من خلال طريقة التشجيع.

كما يجب أن نلفت نظر بعض المدربين إلى ضرورة كتابة خطابات الشكر والتقدير بإسم الفريق ومدربه وكذا النادى إلى رابطة المشجعين وكذا إلى رئيس هذه الفئة يشكرونه على، ما بذلوه من تشجيع طوال فترة المباريات أو فى إحدى المباريات الهامة، وأنهم أحد الأسباب الرئيسية لتحقيق الفوز، كذلك على المدرب أ ن ينوه إلى هذا ويتوجه بالشكر إلى هذه الرابطة خاصة أثناء أدلائه بأحد الأحاديث فى الجرائد اليومية أو الرياضية، كما عليه أن يشبع غرور بعضهم والسماح لبعض اللاعبين الأساسيين فى الفريق من ذوى النجومية بأخذ بعض الصور التذكارية معهم، وبذا يزيد من جو الألفة والمحبة بين كل من المدربين واللاعبين من جهاز وجمهور المشجعين من جهة أخرى بما يعود على النشاط الرياضى المختارة أو اللعبة بالشعبية المطلقة وزيادة عدد محبيها.

إحدى عشر: المدرب والشد العاطفى.

يعتبر هذا العامل أحد العوامل التى ربما تجرد وتعرى أغلب المدربين عن أى شيء أخر، فببساطة إذا كان أحد المدربين يعطى إهتماماً كبيراً لفريقه، أكثر من اللازم أو بصورة مبالغ فيها، نجد أن هذا المدرب إتسم بالإنفعالية ويصبح هذا الإنفعال العاطفى هو الشيء الواقعى الذى يتسم به المدرب، ويصبح أكثر إنغماساً ويعطى الكثير من نفسه ووقته إلى الفريق.

ولهذا فإنه فى أغلب الحالات لا يمكن لهذا المدرب أن يجلس أو يقف على الخط الجانبى، بدون أن يكون منغمساً كليا والمقصود هنا بالإنغماس هو الإنفعال العاطفى التام الذى قد لا يشعر به ولكن يحسه الأخرون، ومن العوامل الأخرى التى تسبب الشعور الخاص بالإنفعال العاطفى أو الشد العاطفى هو الذى يتعلق بطريقة أداء الفريق سواء أثناء التدريب أوالمنافسة، فالمدرب لا يهمه فى بعض الأحيان النتيجة بقدر ما يهمه طريقة الأداء.

فكثير من الأحيان قد يبدو لنا الفريق جاهز مهاريا وخططا ونفسيا تماما، ولكن فى أحد أوقات اللعب يحدث لهم بعض الإنهيار يلعبون وكأنهم لم يتعلمو أى شيء على الإطلاق، وفى أحيان أخرى يكون المدرب قلقا جداً لأنهم فى نظره يبدون غير جاهزين، وعندما تبدأ المباراة ينطلقون كالنار ويلعبون مباراة عظيمة، والسبب فى هذا بسيط وبدرجة كافية، فالطريقة التى يلعب بها الفريق بشكل مباشر تظهرعلى المدرب، فإذا ما ظهر الفريق بشكل سيء فإن المدرب يبدو سيئاً أيضاً، وإذا ما ظهر الفريق سيئا عدة مرات متتالية فإن وظيفة هذا المدرب ربما تكون فى مهب الريح.

وفيما يختص بالمكسب أو الخسارة فقد يكون للإجهاد العاطفى دخلاً كبيراً عند المدرب،وهذا غالباً ما يحدث عادة تناسبا طرديا مع طموح المدرب وشعبية الرياضة التى يمارسها المدرب وكذلك إهتمامات المجتمع نحو هذه الرياضة بمعنى أن إذازادت شعبية الجمهور والرياضة التى يقوم بتدريبها المدرب تزيد لديه حدة الإنفعالات والشد العاطفي.

ثانى عشر: المدرب والنقاد الرياضيون:

معركـة الحيـاة

فى معركة الحياة ليس القائد هو الذى يحسب ويعد الأخطاء للمدربين، وليس هو الرجل الذى يقرر كيف يتعثر الأقوياء، فالسمة الحسنة التى تنتمى لهذا الرجل الذى يعيش كلية تحت الأضواء، ذو الوجه المخضب بالدم والتراب، الذى يكد ويجاهد كلية

ليؤدى ما هو مطلوب منه، والذى يعرف الحماس العظيم والتفانى، الذى يكرس النفس من أجل السبب الذى يستحق، وإذا هو فشل فهو على الأقل فشل مع جرآه عظيمة لذلك فإن مكانه لا يمكن أن يشغل أو (يملأ) بهؤلاء ذوى الارواح الباردة الجبانه الخجولة الذين لم يشعروا بطعم النصر أو الهزيمة.

إن أحد الواجبات المختلفة المطلوبة من أى مدرب، هى أن يتعلم كيف يتعايش مع فئة النقاد الرياضين، وبغض النظر عن حجم المجتمع ونوعه فالنقاد دائما ما يتواجدون ويسببون للمدرب كثيرا من القلق وقد يشتد هذا القلق خاصة إذا ما خسر الفريق، قد ينقذ المكسب أو الفوز بعض المدربين من حدة القلق إلا أنه لا يمنعه لأنه فى كلتا الحالتين الفوز أو الخسارة سوف يتعرض لموجة من الانتقادات.

ومما هو جدير بالذكر أن هناك بعض النقاد يعتقدون أن تسجيل الأهداف يجب أن يكون عاليا جداً، بينما يعتقد البعض الآخر النقاط يجب أن تجمع لأنها أفضل طريقة للفوز كما قد يبلغ الأمر بأحد النقاد وليس معظمهم أن يتصلوا بالمدرب تليفونياً بعد مباراة كرة قدم مثلا ولا ينتظرون لعقد لقاء أو ندوة صحفية ليكون لهم سبق الخبر الصحفى، ويشتكون من الطريقة التى يلعب بها الخصم أو فى طريقة خروج الفريق عقب الفوز أو الهزيمة.

والموضوع ببساطة هو أن الناس سوف تجد بعض الأخبار والأشياء لتلتقطها بعيداً، وكنصيحة المدرب الذى يعطى أذنه لما يقال أو يحاول أن يقنع هؤلاء (الخبراء) فهو دائما فى متاعب، وفى هذا الصدد أشار أحد المدربين إلى أنه لو إستطاع أن يقنع ٧٥٪ من الناس فهو قد أدى عمله بدرجة خيالية رائعة.

وهناك قول مأثور فى هذا «إنه لم يسلم رياضى واحد من هـــارولد هيجـــموس Horold hligmous فهارولد هذا كان أحد النقاد الذى لم يسـلم أى رياضى فى الولايات المتحدة الأمريكية» فهو يعيش فى أى مجتمع أمريكى وغرضه الوحيد فى الحياة أن ينقد الرياضة سواء فى المدارس أو الأندية عامة ومدربى هذه الأندية خاصة. فهو يغمس نفسة فى كل لعبة وفى كل موقف، فلا توجد أى طريقة مطلقا لكى يرضى عن المباراة أو اللاعبين أو المدربين، فليس هناك أى فريق يمكن أن يماثل هارولد هيجموس فى قسوته أو تهجمه فى هذه الأيام.

وقد يكون بعض النقاد الصحفيين والمذيعين منهم الذين يتناولون المدرب وفريقه سواء فى طريقته للتدريب أو فى طريقة لعب فريق أو حتى فى التشكيل، بالنقد الهدام، وقد

يتناول البعض بطريقة غير مباشرة فيها شئ من المكر ودهاء النقد الصحفى، غير مبالين بمنزل المدرب، وزوجته وأولاده، الذين يتأثروا بذلك تأثيرا مباشرا فالزوجة تتأثر من صديقاتها فى النادى مثلا، وكذا أولاده من أصدقائهم فى النادى أو المدرسة، وإذا ما حاول أحد المديرون أن يتجاهلوا هذا الإنتقاد اللاذع وما يصيبهم من ألم، لكنهم عادة يفشلون خاصة إذا كان هذا الإنتقاد على صفحات الجرائد.

والإنتقاد قد يسرى على كل من بالسلم الموسيقى إبتداء من الزى الرياضى إلى التسخين قبل المباراة إلى المباراة نفسها وبالطبع إلى التسجيل النهائى للأهداف ولا أهمية لما يحدث أثناء المباراة من مجهود مبذول، فكثيرا ما نسمع الإنتقادات التالية أثناء المباراة فمثلا إنها (الكره او الحركة) كان يجب أن تكون أفضل، أو كان من الممكن أن تكون كذلك، خاصة إذا ماكان المدرب منافساً مغمور يؤيد هذه الإنتقادات لوحة تسجيل الأهداف كذلك نتائج الفريق وحجم الأخطاء التى إرتكبها كل من اللاعبين والمدرب خاصة فى حالة الهزيمة. فإن هذا الأمر يصبح خطيئة لا تغتفر ويصبح فى نظر النقاد كالكارثة تماما.

لذلك يجب على المدرب ألا يوالى إهتمامه إلى تلك الإنتقادات الهدامة، وأن يحاول هو ولاعبيه بأن يمحوا مثل هذه الأكاذيب عن طريق بذل العرق والجهد سواء فى التدريب أو المباريات غير مبالين بما يجرى حولهم حتى يتثنى لهم الوصول إلى الإنجاز البطولى الأمثل.

كما يجب على اللاعبين ألا يدلوا بأى أحاديث إلا بموافقة وحضور المدرب العام أو المدير الفنى والمدربين المساعدين وكذا الإداريين فالجهاز الفنى ككل هو المتحمل للمسئولية كاملة وليس المدرب ولا مساعديه، والسبب فى هذا هو أن بعض اللاعبين قد يتملكهم الغرور عقب أداء جيد وبمستوى عالى لأحد المباريات الهامة ثم فى أحد أحاديثه ينكر جهود المدرب والجهاز الفنى وكذا جهود بعض اللاعبين ، مما يسبب حساسية بين اللاعبين بعضهم البعض أو بينه وبين المدرب أو بكون هذا اللاعب دون المستوى ولم يشترك فى هذه المباراة الهامة ثم يحاول أن يوجد التبريرات وأن ينزل اللوم على المدرب وجهازه التدريبى فى عدم اشتراكه فى اللعب.

كما يجب على المدرب ألا يدلى بأحد الأحاديث الصحفية أو المناظرات التلفزيونية أو من خلال اللقاءات المصورة، إلا هو وفريقه فى حالة تسمح له بذلك فكل كلمة يتفوه بها محسوبة عليه، كما يجب أن لا يكون مرهقا أثناء هذه الأحاديث سواء بعد التدريب

أو المباراة حتى لايكون تركيزه على ماحدث فى الوحدة التدريبية أو المباراة، بل يجب أن يكون الإدلاء بأحد الأحاديث بعد أن يكون نال قسط من الراحة وفى مكان يسمح بالتركيز على الإيجابية وهنا يجب أن نلفت نظر المدرب إلى أهمية إستخدامه العبارات المناسبة مع النقاد الرياضيين، محاولا الإبتعاد عن تلك العبارات التى تثيرهم مثل عدم مهاجمته من أحد الفرق أو الأندية يكون أحد النقاد من مشجعيها مثلا، كما يجب عليه أن يثنى على طريقة النقد أو أسلوبها للفريق أو للنادى أو حتى للبلد، أيضا لايجب أن يكون يظهر نفسه بمظهر العالم الأوحد فى التدريب وألا يستخدم بعض المصطلحات أو اللغات الأجنبية بطريقة أو بأخرى يفهم منها أنه مغرور.

وإذا ما أضطر إلى ذلك فعليه أن يستأذنهم بطريقة فيها الكثير من اللباقة والكياسة حتى يوضح نقطة معينة تستدعى أن يتكلم فيها بأحد اللغات أو مستخدما فيها أحد الإصطلاحات.

مجمل القول أن يحاول المدرب أن ينقل الكرة (النقد) فى ملعبه بعد أن جاءته من ملعب الخصم (الناقد) وألا يسمح للغضب أو النرفزة بأن يظهربالعصبية، وأن يكون صبوراً على ما يقال له من إنتقادات مستغلا الرد على هذه الإنتقادات لمصلحة لاعبيه وفريقه ولمصلحته.

5

الفصل الخامس

صفات المدرب الجيد

١ - السلوك الواقعى [الواضح]
٢ - الادراك والتفكير
٣ - الاهتمام بالأفراد
٤ - الاحترام
٥ - القدرة على الحث [الدافع]
٦ - الإخلاص
٧ - القدرة على التنظيم وضبط النفس
٨ - التعرف على الأهداف
٩ - القدرة على معرفة الموهوبين
١٠ - القدرة على أستخدام الموهبة المتاحة
١١ - الحماس والغيره
١٢ - الرغبة الملحة للفوز
١٣ - ارادة العمل
١٤ - معرفة اللعبة
١٥ - كراهية الحل الوسط
١٦ - القدرة على تنمية الشعور بالإعتزاز
١٧ - القدرة على التنظيم
١٨ - الألفاظ المستعمله
١٩ - القيم الأخلاقية
٢٠ - النظم الاخلاقية
٢١ - الأمانة
٢٢ - الوقار
٢٣ - قوة اليقين
٢٤ - الحكم الصائب
٢٥ - الجدية
٢٦ - الحياد
٢٧ - التخيل
٢٨ - روح الدعابة
٢٩ - معرفة عوامل المكسب والخسارة



صفات المدرب الجيد Qualities of agood coach

تعتبر شخصية المدرب الرئيسى (كبير المدربين) (أو العام) .head coach، من الشخصيات ذات الفلسفة الخاصة التى تملى بعض الصفات والخصائص المعينة، وتضع كل شئ لما ينبغى أن يكون عليه المدرب، وتنمو هذه الفلسفة فى تركيبة خاصة بالنسبة لجميع الأفراد من المدربين. والتى عملت من أجلهم.

من هنا كان لابد لنا أن نتوجه بالأسئلة الأتية، والخاصة بما يجب أن يكون عليه المدرب فمثلا نسأل الآتى:

– ما هو الشيئ الذى يجب أن تتعلمه؟ وتلاحظه اذا عملت كمساعد مدرب؟

– مايجب أن يتعلمه من مجموعة الأفراد التى تجمعت لديه والخاصه بمشاكل المدربين؟

كذلك من الأهمية بمكان والضرورى، أن على المدربين أن تكون لديهم من حرية التمييز والتقويم الإنتقادى (الإنتقاد البناء)، لما يستطيعون رؤيته أو سماعه من المدربين الآخرين حتى يستطيعوا أن يقرروا

– ما هو الأحسن بالنسبة لهم فى مواقفهم الخاصة؟

كذلك كيفية إختيارهم لأفضل الطرق الفنية والتى برهن عليها البعض منهم مما سبقوهم فى مجال التدريب. والتى قد تكون من العوامل المحسنة بالنسبة للبعض الآخر منهم. ولهذا يجب على المدربين المبتدئين أن يتوخوا الحذر من محاولة وضع نماذج لأنفسهم بعد شهرتهم فى مجال التدريب، متشابهين بإسم مدرب ما أو محاولتهم تقليد هذه الشخصية حيث غالبا ما يكون تقليد بعض المدربين الناشئين لمثل هذا المدرب غلطة كبيرة لاتغتفر وتحتاج من الوقت والجهد ما يكفى لإصلاحها.

فالمدرب الناجح الباهر يمكن أن يوصف على أنه مهندس بارع ذو كفاءة عالية، وهو أيضا الأب الحامى (الذى يحمى) اللاعبين كما هو أيضا المدرب الرابح، وفى وقت آخر قد يكون هو المدرب القاسى فى حالة الهزيمة مثلا، بينما فى وقت لاحق قد تكون هذه الصفة أحد عوامل النجاح.

منذ زمن بعيد شهدت الملاعب العديد من المدربين من ذوى النوعيات المختلفة والذين يأتون من تصرفات غريبة، فمثلا قد أعتاد عشرة من المدربين الكبار فى أمريكا أن يخلعوا ساعاتهم ويلقونها على الأرض، بل وصل بهم الأمر إلى أن يحطمونها Smash it،

وذلك بالوثب عليها. كما وصل الأمر بالبعض أن يمزق غطاء رأسه، وذلك عندما تأخذ الأمور أو الأشياء إتجاه خاطىء أو ليست كما ينبغى أثناء التدريب، أو المباراة. ورغم هذا قد تكون فرق هذه النوعيات من المدربين دائمة الفوز.

ومن ناحية أخرى نرى أن هناك بعض المدربين الذين يسيرون ويراقبون لاعبيهم فى التدريب أو المباراة بطريقة هادئة، وهم بالتالى لايصرخون فى لاعبيهم، خاصة هؤلاء اللاعبين الذين يميلون إلى الخروج عن توجيهات المدرب وهم أيضا يعتبرون من الناس الهادئين، وفرقهم تفوز أيضا. والأمر الحيوى أنه لاتوجد طريقة صحيحة أو حسنة بالنسبة للمدرب، لذا يجب على المدربين المبتدئين ألا ينظرو إلى الآخرين من واقع سيرتهم التاريخية فى طريقة أدارتهم للمباراة أو التدريب، ثم يأخذون بعد ذلك فى تقليد هذه الطرق، معتقدين بذلك أن مثل هذه الطرق هى السبيل أو الطريق الوحيد للنجاح.

وكذلك من الخطأ الكبير بالنسبة لبعض المدربين أن يضعوا أنفسهم فى قالب أو نموذج معين بعد نجاحهم بوقت كبير خاصة عندما ترتبط النواحى والطرق الفنية وكذا وسائلهم بأسمائهم، وقد تكون مرتبطة وغريبة foregin بالنسبة لشخصياتهم وفلسفتهم التعليمية،كذا شخصياتهم والظروف التى تقرر كيفية ما يجب عليهم أن ينفذوه وتعتبر الصفات التى نحن بصددها والتى سنتناولها بشئ من التفصيل هى أحد الخصائص والسمات الهامة التى يجب أن يتمتع بها المدربون وهى على النحو الأتى:

١ - السلوك الواقعى (الواضح). Transparent Relism

فى كثير من الأحيان،يحاول البعض إن لم يكن كثير من المدربين أن يعرض صوراً (لما فى مخيلتة) على مؤسسة أو نادى ما، وذلك بعد أن يكون قد صور هذه الفكرة الخاصة بكيفية من وجهة نظر المدربين الشباب، فمثلا غالباً ما يحاول البعض منهم أن يصور نفسه بأن يكون خشن، ويميل للإعتداء، أو قد يصور نفسه بأنه يميل إلى الرجولة أكثر من اللازم .... إلخ مثل هذه الصور.

ولكن كل هذا يعبر عما يحاولوا هؤلاء أن يخيلوه ويخلقوه أمام اللاعبين حتى يتسم هؤلاء المدربون، بهذه الصفات أو السمات التى خلقوها فى مخيلتهم، لذا يجب أن نلفت نظر هؤلاء المدربين خاصة المبتدئين إلى حقيقة هامة جداً، وهى أنه بإستمرار لا يستطيعوا هؤلاء (شباب المدربين) أن يحصلوا أبداً على ما يصوروه فى أنفسهم وينتهى هذا بأن يترك المدرب هذه الهيئة أو النادى أو المؤسسة التى يقوم بتدريبها، بأثر سيئ ومنظر مشوه،فالحقيقة، هى حقيقة ما يحبه هؤلاء اللاعبون أن يروه فى مدربهم، وكثيراً من المدربين غالباً ما يسقطوا فى مثل هذه النار التى يطلقونها .

وأحد الصفات الجيدة فى المدرب والتى يجب أن تنمو وتتطور معه هو أن يكون ذو سلوك واقعى (واضح)، وهذا يعنى أنه يجب على المدربين أن يسمحوا لصفاتهم البشرية أن تظهر، لكن فى نفس الوقت لا يسمحون بأن تطغى عواطفهم الشخصية على سلوكهم.

وهذه الصفات البشرية يجب أن تتضمن أو تشمل صفات من الحنان أو العاطفة تجاه الرياضيين، كذلك صفات الغضب والحزن، ضعف الرقة (ليس رقيقا)، قد نحتاجها فى بعض الأحيان، إذن فلتوجد، مثلها مثل الخشونة والميل بالإعتداء.

ولكى يكون المدرب صادقا وذو فاعلية بما يعنيه الإحساس بهذه الكلمةالعريضة، فإنه يجب على المدرب أن يظهر فى مثل هذه الأوجه المتباينة والمختلفة، فالبعض قد يظهر بمظهر معين مستخدماً بعض الصفات البشرية التى تتفق وهدفه الذى لا يكون إلا أن يكسب المباريات فقط.، بينما البعض الآخر من المدربين قد يظهر بما تسمح هيئتة وصفاتة الإنسانية لكى تظهر مثل التهديد والتوعيد أو الاستحسان او التعزيز

ويذهب الأمر إلى أكثر من ذلك، وهو فيما يختص بعدم الأمان تجاه الأفراد نتيجة نقص الخبرة التعليمية.

٢ - الإدراك والتفكير: Thinking Reasoning

يجب على المدربين أن يكون لديهم دائما حسن التفكير والادراك وكذا والإستنتاج لكل شئ يقومون بعمله، وذلك من خلال برنامجهم، فالأمر لا يتعلق بمجرد خطط الهجوم والدفاع فقط أو التدريب على الخطط، ولكن أيضاً يجب أن يتضمن طرق لما يخص هذا البرنامج من قيادة والتكاليف الكاملة له.

كما يجب أن يأخذ فى الإعتباركل قرار بكل تشعباته، وذلك بشئ من الحرص قبل قيام المدرب بعمله، كما يحتاج المدربون أن ينظروا إلى جميع أشكال برنامجهم فى ضوءفلسفتهم الشخصية،وببساطة يجب عليهم أن يسألوا أنفسهم أولا: هذين السؤالين

-لماذا نحن نفعل ذلك؟

- لماذا أصدق أنا ذلك؟

ومن أحد الاسباب لكى نعمل ذلك، ونسأل مثل هذه الأسئلة، هو ذلك الشئ الداخلى الذى يرغم المدربين بإستمرار أن يقييموا كل شئ يصدقوه ويفعلوه، سواء كان

ذلك فى مراقبة الفريق (الكتشنة) coaching أو فى التدريب، فالوقت يدخل كعامل هام عند مراقبة وتدريب الفريق. وإلا فإن المدرب يصبح لديه من الأشياء الكثيرة، والتى تؤثر على قدر اته الفنية فى التدريب ومراقبة الفريق وبالتالى فإنه يضيع فيها الكثير من الوقت والجهد ومثل هذه الأشياء يجب أن تزال فوراً، لنضمن حسن العمل والوصول إلى الإنجاز المطلوب.

فتكون هذه متعه لعدد قليل من المدربين، وهى إضاعة الوقت لعدد أخر.

وإذ لم يستطع المدرب أن يحكم على شئ أو يشرح ويوضح كل شئ يقوم بعملة فى التدريب ومراقبة الفريق، أو حتى لم يستطيع أن يترجم أو يفهم ما يدور بعقول لاعبيه من تساؤلات وإستفسارات، فلابد أن يتأكد من أن هذا سوف يؤثر على إيجابية أى عمل يكلفون به مما يؤثر ذلك بالتالى على النتيجة المنتظره منهم سواءفى التدريب أو مراقبة المباراة، وهو الأمر الذى يجب أن نتوقعه فى مثل هذه الحالات.

فالعقل الجيد للمدرب هو الذى ينجح بإستمرار عند إخراجه وتنظيمه لبرنامجه الرياضى.

وهناك سؤال صغير يهدف إلى موضوعية الأمور المتعلقة بجميع أنواع الإنتقادات التى توجه إلى المدرب من مصادر مختلفة وكثيرة، فهناك بعض الإنتقادات التى توجه فى بعض المرات عندما تكون طرقهم الفنية(المتعلقة بالأداءالفنى للفريق) سيئة، وفى مثل هذه الحالات إذ لم يستطيع المدرب الإجابة على هذه الإنتقادات بعناية ودقة مستدلا على صدق ذلك بواسطة الإحداث فى المجتمع ومستخدم لحسن التفكيرو الأستنتاج الذى يتمتع به، فإن مثل هذه الأشياء سوف تجعل المدرب فى موقف أو مأزق صعب للغاية بصور قد يستاء منها الجميع وعلى الأخص لاعبيه.

وفى مواقف كثيرة قد نجد بعض المدربين ممن تكون تجاربهم أو خبراتهم صعبة محدودة، ويظهر ذلك بوضوح فى حالة عدم عنايتهم فى إدارة أو قيادة البرامج بدقة أو فى حالةعدم إستطاعتهم تأكيد الطريقة التى إتبعوها أو طبقوها، ولكن هذا لا يعنى .أنه يجب على المدربين أن يشرحوا كل شئ لكل ناقد،ولكن الشئ الهام هنا أنه يجب عليهم أن يكونوا قادرين على شرح وجهة نظرهم. ، إذا ما طلب منهم.

كما يجب على المدرب الا يفعل الأشياء البسيطة لبعض الرياضيين (اللاعبين) لأن هناك من يقوم بذلك، وفى حالة إذا ما سأل المدرب من قبل أحد اللاعبين أو من أحد

المدربين المساعدين أو حتى أحد الإداريين أو المدربين الصغار لماذا يفعل هذا أو ذاك بالنسبة للاعب أو اللاعبة؟؟ ففى هذه الحالة يجب على المدرب أن يكون قادرا على الإجابة على مثل هذه التساؤلات بذكاء ووضوح، ولا يستطيع هذا إلا فى حالة ما كانت هذه الأسباب قد فكر فيها من قبل. سواء كان هناك أى شخص من خارج أو داخل إصطاف المدربين يتفق مع المدرب وهذه الأسباب فإن هذا لا يمثل الأهمية الأولى، ولكن الأكثر أهمية أن يكون المدرب لديه القدرة الوظيفيةللحكم على ما أخذ فى الاعتبار.

٣ - الإهتمام بالافراد: In terest individulS

كما يحتاج المدرب أيضا لان يتملك صفة الحيده (الحياد)، والإهتمام الدائم بالنسبة لكل ما ينمى أى فرد فى الفريق إلا أن هذا الإهتمام لا يجب أن يكون قاصرا على الموسم الرياضى فمثلا يعتبر من السهل جداً على أحد اللاعبين أن ينسى ما حدث بالنسبة لبعض المدربين، بعد إنتهاء الموسم الرياضى، وذلك عندما يكون هؤلاء اللاعبين غير متضامنين مع هذا المدرب، وعندما يحدث مثل هذا فإن ذلك سوف يعطى الفرصة لبعض النقاد، بأن يصروا فى تصريحاتهم بأن هذا المدرب يولى أهتمامه باللاعبين خلال الموسم الرياضى فقط، ويأخذون على عمله بأنه يعتبر خلال الموسم الرياضى فقط، ولكن بمجرد إنتهاء الموسم، فإن هذا المدرب أو المدربين لا يجهدون أنفسهم أكثر من ذلك.

وبعض المدربين الذين يهتمون بأحد اللاعبين أو معظمهم يجب عليهم أن لا يسمحوا لانفسهم بأن يقعوا فى مثل هذا القالب، وهو الإقتصار على الإهتمام باللاعبين فقط، إذ أن هذا سوف يجئ على حساب البرنامج الموضوع. بل يجب أن يكون هذا الإهتمام الصادق باللاعبين من خلال البرنامج الموضوع للموسم الرياضى، ويجب أيضا أن يستمر حتى بعد إنتهاء الموسم الرياضى بل أيضا أن يشمل الإهتمام باللاعبين من خلال الوحدة التدريبية وبعدها. وهذا فى حد ذاته يمكن أن يترجم إلى إرشادات لحل مشاكلهم، كذلك الإشادة بإنجازاتهم الرياضية والأكاديمية (العلمية)، وإهتماماتهم الخاصة ونجاحهم .... إلخ من هذه الإهتمامات، وهذا يعنى أن على المدرب أن تكون لديه الرغبة فى هذه الإهتمامات وأن يظهرها فى حالة إذا ما إحتاجوها، كذلك عليه أن يكون مستعداً بإستمرار لتقديم يد المساعدة فى الأوقات العصيبة مثل حالات المرض الخطيرة، أو موت أحد الوالدين ، أو فى صعوبة إختياره للعبة التى ينوى أن يلتحق بها، بالنسبة للاعبين الصغار أو مناقشته فى سبب إنخفاض مستواه العلمى أو الرياضى،

.... إلخ فمثلا تواجد المدرب عند عزاء أحد اللاعبين فى فى والده مثلا، فإن ذلك سوف يترك شعور طيب فى نفس اللاعب، وفى حالات أخرى قد يعطيه القوة، وذلك عندما يكون محتاج فعلا لمثل هذا الإهتمام بدرجة كبيرة.

وهناك بعض الأوقات، نجد فيها أن بعض اللاعبين أو الرياضيين يظهر إهتماماته للإشتراك فى نشاط ترويحى معين داخل النادى وبصورة لا تتعارض مع نشاطه الرياضى الذى يمارسه، مثل إهتمامه بالغناء فى أحد الأمسيات الترويحية للفريق أو ميوله للعزف على أحد الآلات الموسيقية، وهنا يجب على المدرب أن يشعر بسعادة كبيرة أو عظيمة عندما يرى لاعبيه يتفوقون فى نشاط آخر غير النشاط الرياضى، فهم بذلك وبحضورهم يظهرون نموذجا رائعا للشباب الرياضى المشارك، عن غير المشاركين فى أسرتهم الرياضية (الفريق). وفى بعض الأحيان قد يكون المدرب مباركا Will be blessed مع بعض اللاعبين، الذين يظهرون مستوى عالى من الأدوار خاصة عندما يلعبون مع كلياتهم (أو مدارسهم بالنسبة للاعبين الناشئين)، عندما يكون أدائهم عاليا، فإن بحضور مدربهم إلى الكلية أو المدرسة، أو مراقبة أحد لاعبيه أو مجموعة منه وهم يتنافسون، فإن هذا سوف يترك أثر بالغا فى نفوس اللاعبين ويعرف أن المدرب مازال مشغوفا ومهتم بإنجازاتهم سواء فى النادى أو خارجه.

الرضا الكامل بالنسبة للمدرب الذى يهتم باللاعبين، نجده عقب تخرجهم من الكليات أو المدارس التى أختاروها، وأصبحوا ناجحين فى أى مجال، من مجالات الحياة المختلفة التى أختاروها لتحديد مستقبلهم، بجانب نجاحهم فى النشاط الرياضى الذى أختاروه، مثل هذه الأمور لتشعر المدرب بالرضا الكامل ويكون هذا النوع هو المحتوى أو المضمون الرئيسى الذى يبغيه المدرب، خاصة إذا ما رأى المدرب أن أحد هذه الخبرات (العلمية والرياضية)، والتى قد أمتلكها أحد اللاعبين كعضو خاص فى الفريق والتى ربما تساعده ليصبح حدث هام فى المجتمع وعموما ليس هناك أى بحث من البحوث العلمية التى تجسد مثل هذا الأمر ولكن المدربين عن طريق التغذية المرتده من واقع الخبرة أو لإستقبالهم بالشكل الرياضى، يستطيعوا أن يعرفوا ما فى قلوبهم وهذه من بعض الدروس التى يجب أن يتعلموها من خلال النظام التدريبى الخاص باللاعبين.

٤ - الإحترام Respect

الصفة التالية للمدرب، هى التى يجب أن يناضل من أجلها حتى يبدوا محترما. فالإحترام هو ذلك الشئ الذى يجب على المدرب أن يكونه لنفسه، وعليه أن يكتسبه.

فمثلا، طريقته، إذا يجب أن تكون له طريقة معينة و مقنعة فهى أحد الأسباب التى تكسب إحترام الجميع سواء اللاعبين أو الإداريين، و يجدر الإشارة هنا إلى أن بعض المدربين المبتدئين قد يخلطوا بين الإحترام والشعبية، ولكن هناك فارق كبير بينهما. وقد يميل بعض المدربين إلى أن تكون له شعبيه بصورة أكثر من اللازم، إلا أن هذا يفقده كثير من الإحترام.

ومن ناحية أخرى، قد لا يكون المدرب محبوبا جدا لدى اللاعبين، ولكنه فى نفس الوقت يحظى بكثير من الإحترام، بالنسبة لكل من عرفوا هذا المدرب. وقد يرغب بعض المدربين المبتدئين فى قرارة أنفسهم أن يكون هؤلاء اللاعبين مثلهم تماما، فيجعلهم يميلوا نحوا النظام، ويقيموا الصدقات ، إلا أن الصعوبة فى هذا الإتجاه قد تجعل مثل هؤلاء المدربين قد يعترض على الخط الغير مرئى بين اللاعبين والمدرب ويصبح كزميل، وبالتالى فيصبح الإحتفاظ والمحافظة على أى نوع من النظام صعبا، وغالبا قد يظهر بعض اللاعبين مقاومه وإستياء مع عدم إمتثاله للنظام الموضوع.

والمدرب الذى يكون عادلا، ويحتفظ بدرجات معينة من النظام، ويدع اللاعبين يعلموا ما هو متوقع منهم، وما الذى يستطيعوا أن يتوقعوه عند العودة مثلا عقب مباراة، أو وحدة تدريبية أو حتى موسم رياضى .... إلخ وبالإضافة أن مثل هذا المدرب العادل الذى يستطيع أن يتمسك بزمام الأمور، والخط الذى يربط بين المدرب واللاعبين، سوف يؤدى هذا بالتالى إلى أن هذا يجعل اللاعبين دائما عازمين عن هذا المدرب على إنه مدرب جاد وحازم، عنه كزميل وهو الذى يربت على الظهر (طبطب) back slap-ping أو الذى ينادى على اللاعب بإسم الشهرة، وبالتالى فإن مثل هذه الطريقة تشعر اللاعب بمدى إقتراب المدرب منه، وتجبره هذه الطريقة على إحترام مثل ذلك المدرب، ومثل هذا الشعور ينموا نتيجة التدريب ويتكرر بدرجة كبيرة.

وكذلك يجب على المدربين أن يحترموا أنفسهم فى العديد من المواقف المختلفة مثل ذلك الموقف الخاص بالإحترام الذى لا يكون فقط بين المدرب وأعضاء الفريق ولكن أيضا بين المدربين المساعدين والإداريين، ومدير النادى والعاملين ...... إلخ والناس والمجتمع. وعندما يكون المدربين مشتاقين eager او متحمسين لما يختص باشتياقهم وحماسهم لجميع المسئوليات الخاصة بمركزه كمدرب، حتى يصبحوا أكثر نشاطا وسمعة، لذا فإنه من الإلتزام عليهم أن يعملوا بمشقة حتى يكتسبوا ويحتفظوا بالإحترام من جانب جميع ما عرفوهم. فطبيعة مركز المدربين تجعله محترما دائما فى أعين الجمهور، وبالتالى فعندما يكونوا محترمون نحو ما يقومون بعمله، وما الذى يعتقدون فيه؟ وما هى الأسباب؟

وعليه فإن مثل هذه الأمور تجعل عملهم أكثر سهولة، كما يجب أن نلفت النظر إلى حقيقة هامة تبين أهمية إمتلاك المدرب لصفة الإحترام، فلو كان هناك فريق ما ظهر هذا الموسم بصورة سيئة أمام المجتمع وأمام مشجعيه (مثلا فريق يخسر أكثر مما يكسب)، فإن هذا الأمر سوف يجعل النقاد يتقولون كالعادة فى مثل هذه المواقف، ولكن سوف يكون هذا النقد أقل مما يجب بالنسبة للمدرب الذى يحظى بنسبة كبيرة من الإحترام.

٥ - القدرة على الحث (الدافـع) Ability to motivate

أصبح الدافع (الحث) هو أحد الأمور الهامة التى تلعب دوراً كبيرا فى قدرة الأفراد على التعليم، ولقد مثل منذ زمن بعيد أن الدافع (الحث) هو الطريق للتعلم، وعندما يكون الشباب مستعدا بصورة عملية بدنيا وعقليا، ويريد أن يتعلم فسوف يتعلم .

ولهذا فإن الواجب الأساسى بالنسبة للمدرب يتمثل فى دفعة للاعبين أو الرياضيين وحثهم بأن يجعلهم راغبين فى التعليم، حتى ليصبحوا أكثر رياضة وأكثر تنافسا، ويمثلون الفريق الأحسن الذى يسعى للفوز.

وأحسن أنواع الدافع (التحريض) هو الدافع الذاتى أو النفسى Self motivation.

ويلاحظ أنه فى كثير من الأحيان أن بعض الرياضيين الذين يمارسون أى رياضة ما، الذين تكون لديهم درجات عالية من الدافع النفسى (أو الذاتى)و بينما البعض الآخر من الأفراد العاديين يقل عندهم مثل هذا الدافع أو ليس لديهم على الإطلاق.

وفى كثير من الأحيان، دائما ما يجد المدرب أن بعض الفرق نادراً ما يكون لديها مركب كامل من الدافع الذاتى بدرجة عالية وذلك بالنسبة للبنين والبنات على حد سواء. ولهذا فإنه عندما يكون هناك عدد قليل من مثل هؤلاء اللاعبين، بأحد الفرق، فتعتبر قدرات المدربين الدافعية ومدى ما يتمتعون بها أحد العوامل الرئيسية لهؤلاء اللاعبين من الشباب أن يعملوا بتفوق عند إختيارهم.، وبعد ان اتفقنا على الدافعية motivation هى مفتاح التعلم، حينئذ قد يتبادر إلى الذهن السؤال التالى وهو:

- هل هناك مفتاح للدافعية بالنسبة للرياضة وتكون الإجابة على مثل هذا بنعم، بهذا المفتاح فى المجال الرياضى يمكن أن يظهر، ويكون بمثابة التحدى challenge ،فلوكان الشباب من اللاعبين منافساً أو متنافساً، فإن التحدى من الممكن أن يكون مؤثراً تقريباً كأداة من أداة الدوافع، وعلى كل حال، إنه من المهم جداً أن يصبح هذا التحدى حقيقياً، وهذا يتطلب من المدربين أن يعرفوا رياضيهم كأفراد، وهذا يتطلب أيضاً حساسية وشعور بالمسئولية تجاه الافراد والفريق.

إن القدرة على حث الرياضيين (دفعهم) تعتبر ضرورة ملحة، فكثيراً من المدربين يعتقد أنه كلما كانت جميع أركان العوامل متساوية ومتعادلة fairly equal بين الأفراد أو الفرق التى حققت الفوز من حيث الإعداد، والتدريب وكذا البرامج التدريبية، فإنهم عادة ما يرجعوا هذا الفوز إلى أن هؤلاء اللاعبين قد حثوا على العمل وأعدوا عقلياً، وعندما يكون المدربين قادرين على أن يدفعوا ويحثوا وببطء رغبة جارفة نحو النجاح داخل مجموعة الرياضيين المكونون للفريق، فإن مثل هذا الفريق، سوف يصبح من الصعب على أحد أن ينافس عليه.

ومثل هذا الفريق قد تظهر علية فى بعض الأحيان بوادر الهزيمة إلا أنهم عادة لا يخسرون، (وبمعنى أخر يقصرون فى التسجيل مثلا).

فإن ذلك يكون سببه أن الفريق الآخر (المنافس) هو الأفضل ولكن ليسوا بسبب أنهم لعبوا بضعف ولابسبب فقدهم روح اللعب.

فكل فريق أو لاعب يريد أن يحقق الفوز، ولكن بالنسبة لهؤلاء الأفراد أو اللاعبين الذين لا يريدون الخسارة، فإنهم غالباً ما يكونوا هم الناجحين، هذا بالإضافة إلى أن كثيراً من المدربين يعتقدوا أن سبب ذلك هو ما يختص بالدافع الذاتى أو التحريض.

وقد يصمم بعض المدربين على أن يكون هدفه هو حث اللاعبين (دفعهم)، ويعمل جاهداً على أن يدفع حتى لو ببطء الرغبة والدافع نحو التفوق، فى حين قد يعتقد البعض الآخر أن اللعب قد يكون بهدف تحقيق المكسب أو الفوز فقط، لأن السبب الوحيد هنا هو تسجيل النقط، ولا يهم بالنسبة لهم هو كيفية تسجيل هذه النقط وكيف تجيء طالما نحن نمتلك أكثر من الخصم أو المنافس وحتى نهاية الموسم.

ومن ناحية أخرى يعتقد كثيراً من المدربين أن المكسب وتحقيق الفوز يكون ممتازاً، وهذا ما لا يستطيع أن يحققة أى فرد دون الآخرين، والإجابة المطلقة على تلك المناقشة سوف ترجع إلى الفلسفة الخاصة بالمدرب نحو تلك الرياضة، وما تتضمنة أهميتها فى الكسب.

كما يوجد إعتقاد بين بعض المدربين بأن الغرض الأساسى للحث أو الدافع النفسى، هو أن نجعل شباب اللاعبين منافساً، والمنافسة هنا يكون تعريفها كرغبة فى النجاح أثناء المنافسه أو فى المباراة حتى نظهر اكبر تفوق على اى خصم.

وفى كثير من الأحيان يرى أغلب المدربين أن الغرض من الحث أو الدافع الذاتى

حقيقة أولية يقصد بها ان تكون متفوقا على الجميع، بمعنى أن يكون لدى شباب اللاعبين درجات مختلفة من التنافس الرياضى، إلا أن هذا يرتبط ويعتمد بدرجة كبيرة على وسط اللاعبين العائلى ومركزهم الإجتماعى والرياضى، حتى إذا ما نضج هؤلاء اللاعبين سواء البنين أو البنات فى مواقف تنافسية عالية، سوف يصبحون بالتالى أكثر إستجابة للدافع الذاتى (الحث)، عن هؤلاء الشباب من اللاعبين الذين يجيئون من بيئه أو وسط غير رياضى حيث كانت المنافسة تمثل الحد الأدنى. وهذا يظهر لنا بوضوح لدى فرق البنات أكثر من البنين، والسبب فى ذلك ببساطة أن هؤلاء البنات عرفيا او تقليديا يبدون اكثر لطافه Traditionally have beenthought benice، بمعنى أن هؤلاء البنات لم يصلن بعد إلى أن يكونوا من محبى الأعتداء، ومقاتلين (متنافسين) ففاعليه الحث أو (الدفع) لها مستويات من الاستعداد او التأهب أو السحر الذى يظهر فى المنافسة.

وأن المشكلة الأساسية هنا، أنه لا يوجد هناك أى طريقة مثلى وصحيحة تناسب كل الناس وفى كل الأوقات. وكنتيجة دائمة فنحن غالبا ما نجد أن العديد من المدربين يعملوا ليكتشفوا الطرق المؤثرة لتحقيق هذا الواجب بكل جد وكفاح

هناك العديد من الطرق الكثيرة للحث او (الدافع) طالما كان هناك الكثير من المدربين، فلكل طريقته و لإكتشاف مثل هذه الطرق، تأخذ من الوقت الجهد نظرا لاختلاف ظروف وبيئات هؤلاء المدربين

كما يجدر الاشارة هنا الى ان بعض المدربين حين يستخدم طريقته لدفع او حث الرياضيين يقوم بوضع المجموعة من اللاعبين اليوم (مثلا خلال الوحدة التدريبية أو المنافسة) فى موقف يدفعهم على الحث، الا انهم لا يستطيعون ان يقوموا بها الاسبوع القادم او حتى السنة القادمة، فالظروف دائما ما تكون مختلفة كذا حالات اللاعبين.

أيضا يجب على المدربين ان يضعوا فى الاعتبار الحالات النفسية لشخصيات الفريق، والرغبة الداخلية للعمل على حث او أودفع اللاعبين، قد مثل يصبح بعض المدربين gimmick coaches (أى المدرب جيم المسك بالميكروفون لايتركه فهو يتكلم كثيرا ويرفع الروح المعنوية).

فهو أداة للتحكم، ومثل هؤلاء المدربين نجد لديهم ثقة كبيرة نحو بعض الأشياء، مثال ذلك،الشعارات التى ترفع أو الكلمات ترفع الروح المعنوية للفريق، الموسيقى الخاصة بتشجيع الفريق، الإشارات أو البادجات الخاصة بالفريق، والتى توضع على وحدات خلع

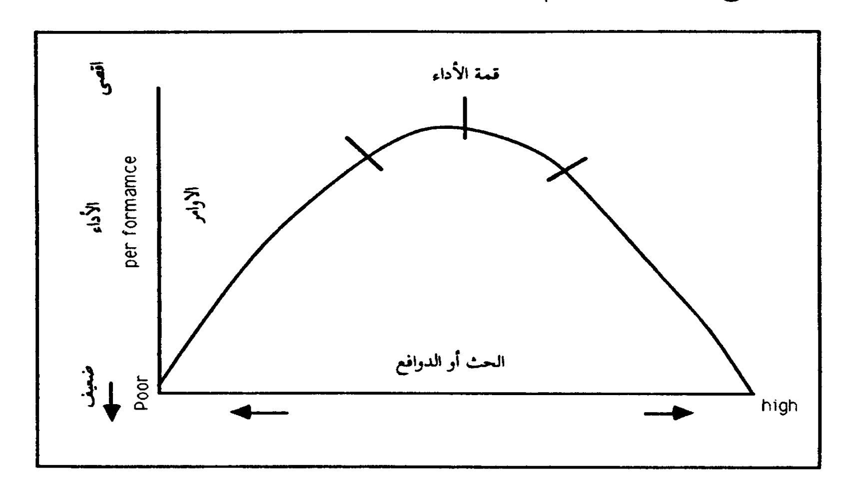
الملابس، الجــــوائز المتباينة والمختلفة، كل هذه الأشـيـاء تـتم خـلال الموسـم الداخلـى season entire مؤمنون بأن أداة التحكم هذه (الخاصة بحث الفريق) سوف تعمل على إثارة الرياضيين، فترفع من روحهم المعنوية وتساعدهم فى أن يدخلوا داخل الإطار الصحيح من التعقل خلال المنافسة والتدريب.

كما أن من الواجب علينا أن نلفت النظر إلى خطأ يقع فيه كثير من المدربين بالنسبة لحث أو رفع الروح المعنوية للفريق، وهـو أن بعضـــهم قد يعتمدوا ويكتفوا بأن يحصـــلوا على تعب gimmick، وبذلك يهملوا تعليم أو تدريب اللاعبين على لعب المباراة، حيث الاهتمام على الشعارات والروح المعنوية.

وفى بعض المواقف نجد أن بعض المدربين قد يثقوا فى الضوضاء و الصمت الكامل أو الكلمات الخاصة بدفع و حث اللاعبين معنوياً أو الكلمات الخاصة بمآزارة الفريق، أو الدعاية، بطرق مختلفة لحث الفريق أو إستعمال بعض الكلمات التى تحث الفريق على مهاجمته للاعبيه أو الضجر، كل هذه المواقف تكون ذو فاعلية تكتيكية على حث (أو تحريض) اللاعبين على تحقيق الفوز.

وشخصية المدرب تعتبر ضمن أدوات الفوز التى يعتمد عليها عند حث اللاعبين، مع ملاحظة أن كمية وحجم الدوافع (الحث) تلعب دوراً كبيراً ويكون تأثيرها بدرجات متفاوتة على الأداء تتفق وحجم الدافع، مع ملاحظة أن كمية هذه الدوافع قد تزيد بمحاولة العمل على زيادتها بإفراط excessively، وتكون هذه الطريقة واضحة وتتمثل عندما يكون مستوى الأداء ضعيفاً قبل إستعمالنا للدوافع. والمشكلة هنا هى أن تقرر إلى أى حد وكذا أى نوع من الممكن أن نستعمله حتى نجعل الفريق يتجه إلى القمة.

و يوضح الشكل الخاص رقم (١) هذه النقطة.



ويكون المظهر الخاص بمراقبة الفريق coaching عادة أحد الأسباب التى تحدث وتترك أثرا لدى المدرب، لأنه من الصعب جداً القول بأن هذا الفريق مستعد عقلياً ليلعب أحسن ما عنده، وهذا عادة ما نجده ونلاحظه لدى اللاعبين فى سن المراهقة، ولكن هناك بعض العوامل الأخرى بجانب إستعداد الفريق عقلياً ومنها نوعية الفريق، وفرق اللاعبين هواة ومحترفين ولهذا فمن الطبيعى فى بعض الأحيان أن نرى مدرب أحد الفرق، جالساً، ولا يستطيع دائما أن يتأكد بما سوف يفعلة فريقة، خاصة إذا كان أحد أفراد الفريق أو الفريق كله دائم الكلام داخل الملعب، وهذا من ضمن الأسباب الأكيدة التى تثير إضطراب المدرب.

كذلك التوقيت يعتبر احد الأسباب التى تلعب دوراً هاماً فى حث اللاعبين (ودفعهم) وقد يكون إستعماله حاسماً، وعن التوقيت هناك حقيقة هامة لابد من ذكرها فى هذا المجال، وهى أن التوقيت الخاطئ فى إستعمال طريقة حث اللاعبين عادة ما يسبب رد فعل عدائى، وفى نفس اللحظة كثيراً ما يترك الدافع لدى الفريق أو اللاعب تأثيراً جانبياً يجعلهم منهكون القوى ، قبل بدء المنافسة.

عامة يكون الأداء الفنى صامتا soundesst technique (يقصد به جامدا خاليا من

الروح القتالية) يكون من الأفضل البدء فى إعداد وتجهيز اللاعبين عقلياً، فى أيام كثيرة أو قليلة قبل بدء المبارة أو المنافسة حتى يتسنى الوصول إلى قمة الأداء خلال وقت اللعب هو. امر غاية الاهمية ويعتبر اللعب بالعواطف الخاصة بالفرد الرياضى أو مجموعة الرياضيين، من الأسباب الرقيقة، حيث يوجد هناك خط دقيق بين قليل من العواطف، أو كثير من العواطف، سريع العاطفة، متأخر كثيراً.....إلخ وعلى المدرب أن يختار أنسبها بما يتفق وطبيعة الفرد الرياضية أو مجموعة الرياضيين.

وأحد التحذيرات التى يجب أن تؤخذ فى الأعتبار هى فى محاولة الوصول أو الحصول على رياضيين مهيأين روحياً، وذلك بالنسبة لمناقشات الرياضى. والتى يحاول أن يكون فيها فى قمة الاشتياق طماع او شره و متعطش فيما يختص بالأستعداد العاطفى،

وبالمناسبة، لا يستطيع أى رياضى أن يحيا مطلقاً وهو فى قمة الحث العاطفى الخاص الا بعد اثارة العواطف ، لانه فى وقت لاحق سوف يكون هناك خيبة أمل فيه على طول الخط فيما يختص بالأداء غير المحتمل.

وكثيراً من المدربين من ذوى الخبرة قد آمن أخيراً وتعلم أن هذه الطريقة (اللعب بالعواطف) من الطرق الصعبة أو تعد كثيرة الصعاب .

وغالباً عندما يصبح فريق ما sky light (محلقاً عالياً) ويخفه بالنسبة للنزاع التنافسى او الخفيف يكون بلاريب، يكون هناك خسارة، أو مكسب (فوز) ،أو إنسحاب اللاعبين، إستنزاف اللاعبين، عاطفياً، كل هذه من العوامل التى ربما تجعل اللاعبين لا يؤدون جيداً بالنسبة لمباراة وفى نهاية الكلام نستطيع القول، بأنه من الممكن لو أن الفريق أو اللاعبين وصلوا إلى Skeyed too ligh مرحله التحليق عاليا فى السماء، أى مع أنفسهم وخيالهم ، فإن لذلك تأثير على الأداء حيث يصبح غير محتمل، وذلك كنتيجة حتمية.

والحيلة والفكرة هنا أن نحاول دائما وبإستمرار أن نجعل الرياضى على درجة عالية (على جانب عالى) بالنسبة للشكل البيانى من القمة، مع المحاولة المستمرة فى أن يصل إلى قمة الأستعداد العاطفى، كما وصفها ووضعها بعض المدربين من ذوى الخبرة.

وغالباً عندما يقل أداء الفريق الجيد فإنه قرب الوصول بالنسبة للعامل العاطفى، يكون ضعيف عنه إذا ما كانوا فى اعلى ميكانيكية اللعب.

إن القدرة على حث الأفراد أو اللاعبين دائما أن يقدموا أحسن ما لديهم أثناء اللعب أو حتى التدريب، قد تكون أحد الصفات الهامة التى يجب أن يتمتع بها المدرب، وغالباً ما

يقوم بعض المدربين عادة بتكوين بعض الأفكار الخاصة بتنظيم مجالات اللعب، وكيفية التنفيذ لهذه المكونات، مهملين فى بعض الأوقات الشخصيات والخصائص النفسية المكونة للفريق، ثم فجأة يبدؤن فى الأخذ والعمل على حثهم نحو الموهبة، رغم أن هؤلاء اللاعبين فى أنفسهم درجات عالية من الحث أو الدوافع الذاتية، لذلك كان على المدرب أن يبذل قصارى جهده فى أن ينمى فى اللاعبين إتمام القدرة الكاملة على حث أو دفع اللاعبين من خلال تفهمة الكامل لشخصيات اللاعبين كذلك من خلال حرص واهتمام وعناية المدرب.

٦ - الإخــــلاص Loyalism

يعتبر الإخلاص أحد الصفات الأخرى الهامة التى يجب أن يتمتع بها المدرب الرياضى،فالإخلاص فى أن يبذل قصارى جهده خلال عمله بقدر المستطاع، وعام بعد آخر سوف يكون هذا المدرب من أفضل وأحسن المدربين، كما علية أن يحاول أيضاً أن يجعل رياضتة أحسن رياضة بقدر المستطاع على الأخص فى نظر اللاعبين أو الناشئين الذين يتدربون معه

ودائما ما يحتاج المدرب إلى الرغبة الملحة فى أن يكون هو الأفضل لذلك فعلية أن يعمل من خلال استعداده الجيد الذى يتمتع به حتى يصل إلى الهدف الذى ينشده.

وعندما لا يملك بعض المدربين مثل هذا الإخلاص، فغالبا ما نجدهم لا يتقدمون، أو وبمعنى آخر لا يحققون أى تقدم بالنسبة للاعب أو الفريق الذين يقومون بتدريبه، وعليه فإن إحتماليه تقدمهم نحو تحقيق أهدافهم تكون صعبة، حتى لو حاولوا الوصول إلى مستوى المدرب المتوسط.

فلو أفترضنا أن بعض المدربين خاصة المدربين الجدد الذين يتمتعون بدرجة عالية من الإخلاص ، أو الذين يقومون بتدريب أعضاء فريق من الشباب الرياضيين صغار السن، فإنه سوف يكون تقريبا موقف نادر لوأنهم جميعهم كانوا مخلصين لمدرب النشاط أو اللعبة السابق، أى بمعنى آخرهنا يجب ان يتمتع هؤلاء المدربين الجدد بمزيد من الاخلاص عن الذى سبقهم ويجب ان يظهر ذلك فى كل عمل يقومون به سواء خلال التدريب أو المباراة، هنا ليس من الضرورى أن يكون هناك إخلاص من جانب بعض اللاعبين، وذلك لإختلاف مكوناتهم وصفاتهم الشخصية، فقد يكون هناك المخلص فى الفريق وفى نفس الوقت قد يكون فى نفس الفريق شخص غير مخلص أو المتهاون وعلى المدرب معالجة مثل هذه الأمور بكل حكمة وتعقل وإخلاص سواء فى التدريب أو المباراة حتى يصل إلى

الهدف الذى وضعه لنفسه، بالإضافة إلى أن الرياضة بالنسبة للمدرب تعتبر مهنة يتعايش منها، لذلك فالمكسب أو الخسارة بالنسبة له أمر هام، فى حين بالنسبة للاعبين خاصة من هم فى المرحلة السنية من ١٤ سنة إلى ١٧ سنة سواء البنين أو البنات فإن هذا يكون مباراة فرح وسرور، ايضا فإن تضامنهم وإخلاصهم قد يختلف طبقا لدوافعهم الشخصية. فمدرب المستقبل الذى سوف يقوم بتدريب ومراقبة وإدارة لبعض الفرق فى المستقبل عليه أن يعتمد على اللاعبين أو اللاعبات الذين يكونوا متماثلين فى الإخلاص. ، فالإختلاف فى درجات الإخلاص بين المدربين والرياضيين سوف يخلق نوعا من الإحباط بالنسبة للمدربين، وهذا سوف يؤثر فيما بعد على العلاقة بينهم كمدربين ولاعبين

٧ - القدرة على التنظيم (وضبط النفس) : Ability to discipline

الحاجة إلى التنظيم والقدرة على ضبط النفس جزء متكامل من التعلم، فالشباب يحتاج إلى مرشدين (رواد) لإرشادهم، كما إنهم محتاجون أن يعرفوا حدود الإشراف، والقيادة، والتعرف، فلا يوجد هناك خطأ فى أن نقول للشباب، ما هو الشئ الذين يستطيعون أو لا يستطيعون عمله أو تعلمه كذا كيفية الإستجابة للسلطة، داخل النزعه الفردية آخذين بتطبيق مبدأ (أعمل ما يخصك فقط).

وفى الأيام الحالية داخل مجتمعنا، نجد أن هناك ضرورة ملحة لضبط النفس حتى نضمن بذلك بعد أمن النظام.

فالشباب مازال يحتاج أن يتعلم كيفية اتباع القواعد وهذا التعلم لا يأتى إلا بمتابعتهم عند كسرهم هذه القواعد.

وحاليا، ربما تكون هناك قواعد للعب، ولكن غدا سوف تكون هناك قواعد لاى حدث فى المجتمع فليس هناك دليل قوى (صلب) ، خاص بنظام خبرات الشباب من الرياضيين والذى سوف يكون جذريا فى أن يدخل مرحلة تخطى الحياه walk Life هى المرحلة القادمة لهؤلاء.

ويعتقد بعض المدربيين أن هذا سوف يحدث، و بإتفاق من الوهلة الأولى وذلك عندما يروا أن هذا قد حدث فعلا من خلال مفاتيح الإحتفاظ بالنظام المتمثلة فى:

- **الحـــزم** Firmness
- **العـــدل** Fairness
- **التـماسك والثبـات** consistency

على كل حال يجب أن تكون هناك قواعد معمول بها بجانب هذه المفاتيح، وفى الوقت نفسه لابد وأن تكون هذه القواعد معقولة ومفهومة لاى شخص متخصص، ومؤدية للغرض الموضوعة من أجله بمجرد أن تكون هذه القواعد مقرره سوف تكون ضرورية بالنسبة للمدربين كذا سوف تكون ثابتة ومتماسكه وذلك فى الطريقة التى يتناولون بها أى موقف يحويه النظام.

أما بالنسبة للإستنتاجات الخاصة بالقواعد المقررة فيمكن أن تكون منتجة وقد تسبب متاعب اضافية للمدرب، لذلك فهناك العديد من الحالات التى يجب أن يتحلى فيها المدرب بالصبر حتى يتسنى له أن يتعامل مع حالات غير نظاميه فردية (حالات خرجت عن النظام الموضوع)، لهذا فيجب على المدرب فى هذه المنطقة المتعلقة بالنظام ألا يحدد أقصى حد من القواعد، فلو فعل ذلك سوف يترك المدرب اللاعبين غير متخيرين (لهم حرية الاختيار) بين آمرين فإما أتباع هذه القواعد أو فى مخالفتها.

٨ - التعرف على الأهداف: Indentification of goals

لكى تكون مدرب مؤثر، فإنه يصبح من الضرورى عليك أن تتعرف على الأهداف بنفسك وكذا البرنامج بالإضافة إلى الإهداف النوعية، والتى تعتبر مبدأ أساسى هام خاصة فى عملية التعليم، وعندما تعمل هذه الأهداف وتتضح تماما، فإن هذا سوف يمدنا بالإتجاهات الخاصة بجميع أوجه النشاط.

أيضا تكون هذه الأهداف متضمنة للطريق الذى يجب على المدرب أن يسلكه، كما يجب أن نضع فى الإعتبار أن بعض من هذه الأهداف سوف تنجز فى الحال، بينما البعض منها سوف يكون انجازه متوسط المدى، بينما الاخير منها سوف يكون بمثابة أهداف طويلة المدى، فمن الطبيعى أن نرى بعض من هذه الأهداف ذات مدى بعيد، وقد يكون بعض منها لا يمكن الوصول إليه أبداً، فالنقطة الهامة التى يجب أن نلفت نظر المدربين إليها خاصة المدربين المبتدئين والجدد فى مجال التدريب، هى أن يتعرف على إحتياجاته من الأهداف، وأن يكون صبوراً مع نفسه و مع الآخرين (البرنامج ـ اللاعبين ـ الإداريين ـ .... إلخ) حتى يتسنى له تحقيق أهدافه.

كما يجب على المدرب أن يتعلم كيف يتعاون مع من لا يمكن تجنبهم، إذ عاجلا أو آجلا سوف يكون لهم مهمة يقومون بها كذلك يجب على المدرب أن يضع فى الإعتبار أن الجداول المخططة، طويلة المدى التى يجب أن تتناسب مع الأهداف يجب ان يعاد تعديلها وتقييمها مرات عديدة بمرور الوقت بما يتمشى والأهداف الموجودة.

وربما فى بعض الأحيان قد يعانى المدرب من التقدير المبالغ فيه أو ربما يكون غير قادر على الحكم على قدرات اللاعبين أو الرياضيين، هنا وربما متغير أهداف المدرب، وذلك عندما يصبح أكثر خبرة ودراية، وبدأ اكثر نضجا فى المهنة.

كذلك يجب على المدربين ألا يكونوا غير صابرين حيث هذا سوف يجعلهم جبناء بالنسبة لبعض الأشياء، وبالتالى سوف تتحرك هذه الاشياء ببطء أكثر مما هو متوقع لها، وهذا ينعكس وتحقيق الأهداف وعن العلاقة بين المدرب والإدارة ودورها فى تحقيق أهداف البرنامج، نجد

أولا: أن تأثير الإدارة نحو البرنامج وتنفيذه، يستلزم أكبر قدر من الخبرة، ففى حالة إفتقادها سوف يكون لذلك تأثير على البرنامج

ثانيـا: فى بعض الأحيان قد يكون مديرى النشاط، أو مدير الإدارة فى النادى يتسمون بالبطء وعدم التلبية السريعة من جانبهم تجاه المدرب، وذلك عند طلب مساعدته لكى يجلبهم نحوه ، وذلك وفق رغبات المدرب بغرض أن يرتفع مستوى برنامجهم .

وفى كلتا الحالتين يجب على المدرب أن يحافظ على العمل ، ولو ظهر فيما بعد أن الادارة مثلا مازالت مقيدة (خائفة) أو مجمدة لنمو وتطور البرامج، فنجد أن مثل هذه الأشياء من جانب الإدارة والمسئولين، تثبط من عزم المدرب وهمته وتقلل من عزيمته فى الوصول إلى الأهداف الخاصة، وفى هذه الحالات يجب على المدرب ضرورة التحرك من نقطة مركزة كمدرب وقد يكون لدى بعض المدربين الجدد تصريح مفتوح carte Blanche فى تنظيم برنامج خاص، بأحد الاندية أو أحد الفرق داخل النادى إلا أن هؤلاء المدربين قد يقابلهم فى بعض الأحيان مواقف غير عادية، فقد تقابلهم بعض الأهداف التى سوف تعتمد على قدر كبير من. المزايدة

ولو أفترض أن أحد الرياضات لا تحظى بالإهتمام الكامل داخل جدران أحد الأندية، وتمثل أحد النقاط المستجدة (الجديدة) فى أهداف المدرب التى يحاول تحقيقها، تجاه هذه الرياضة أو النشاط فإننا سوف نجد أن لهذا المدرب الجيد سياسات وأهداف معرفيه وطرق مختلفة لعمل الأشياء اللازمة للإرتفاع بمستوى هذا النشاط.

ولو كان المدرب السابق ناجحا وينال إعجاب اللاعبين، فإن هذا سوف يمثل مشكلة من نوع خاص للمدرب الجديد والتى تعتمد على قدر كبير من قيادة السفينة منفرداً greet saleman ship، وهذا الشئ سوف يكون أكثر تحديدا بالنسبة لهذا المدرب، خاصة لو كان لاعبى هذا النشاط من اللاعبين صغار السن ، والذين أصبحوا غير سعداء فى الظروف الجديدة الخاصة بتعيين مدرب جديد وهذا يتطلب من المدرب الجديد.

أن يكون قادرا على ان يضحى، وأن يبحث عن الأفكار الجديدة التى تعاونه على حل هذه المشكلة المتعلقة باللاعبين والنشاط ـ وكل هذا سوف يستلزم منه صبر وفهم جيد قدر المستطاع. وكذلك إذاكان المدرب السابق ذو فلسفة خاصة مختلفة اتجاه مراقبة إدارة مباريات الفريق وكذا له طريقة خاصة فى تنظيم البرنامج الجديد، فإن مثل هذه الأشياء يجب أن توضع فى الإعتبار بالنسبة للمدرب الجديد وهذا سوف ما يحاوله فى ضوء soleman ship، والعكس فعلى سبيل المثال لو أفترض أن المدرب السابق كان يفتقد إلى الحيوية أولا يملك طريقة جديدة فى شرح أو وصف أهدافه، بالإضافة أنه لا يعتمد عليه أو يقوم بعمل بعض الأشياء التى لا تعجب اللاعب، كتخفيض مثلا الإعتمادات المالية، أو اختيار زى ردئ للاعبين .... إلخ أو ظهور مظهر سلبى أمام ادارة النادى ومدير النشاط .... إلخ، فعلى المدرب الجديد أن يكون واضحا ويمتلك قدر كبير من Selling job لعمله، حتى يستطيع أن يثبت وجوده ويسير قدما نحو تحقيق أهداف برنامجه وبذا يكسب احترام الجميع لاعبين واداريين ويضمن التفاهم حوله.

٩ - القدرة على معرفة الموهوبين: Ability to recognize Talent:

تقييم اللاعب والقدرة على معرفة الموهوبين تعتبر أحد الصفات الضرورية اللازمة للمدرب، والتى يجب عليه أن يعمل على نموها بجانب الصفات الأخرى.

والطريقة المثلى لعمل هذا هو مداومته على مراقبة الفرق المنافسة الرياضية Athlete compete ، فالمهارات فقط لا تقيس اللاعب الموهوب حقيقا، فليس بدون الحالة البدنية مثل السرعة، والقوة العضلية وبعض الخصائص البدنية والقدرات الحركية كلها من المؤشرات التى تدخل وتقرر موهبة اللاعبين، وكذا اللياقة المهارية تدخل أيضا ضمن مقررات الموهبة، وهى ليست على درجة عالية من الصعوبة للتعرف والتحكم عليها من الرياضيين، وفى بعض الرياضات الفردية مثل التنس، وألعاب القوى أو السباحة، فمن ساعة الإيقاف نستطيع الحكم على زمن أداء اللاعب، كذا الإرتفاع الخاص بعبور العارضة فى رياضة الوثب العالى، نستطيع الحكم على مستوى الأداء المهارى الذى يقرر الموهبة، كذلك من خلال المباريات ذات طابع التحدى وكرة القدم والسلة واليد والطائرة غالبا ما تقرر هذه الأنشطة قدرة اللاعب وموهبته.

فالصعوبة الكبيرة فى تقييم اللاعب هو محاولة المدرب تقرير وبسرعة كيف سوف يلعب هذا اللاعب المباراة، كذلك على المدرب أن يتعرف على اللاعبين الذين يحققون الفوز فهم هؤلاء الرياضيون الذين ينظر إليهم من خلال تمتعهم باللياقة البدنية والمهارية،

ومقاييسهم المورفولوجية، فهم ببساطة شديدة الذين يقومون بتنفيذ ما كلفوا به على خير وجه فى ضوء الإمكانيات المختلفة التى يتمتعون بها.

والتدريبات الرياضية لا تخدم هذه الوظيفة (القدرة على معرفة الموهبة) فهذه التدريبات فقط توضح للمدرب صفات معينة قد يبحث عنها لدى اللاعبين أو الرياضيين.

و أحد العوائق التى تقلل من أكتشاف الموهبة، الإعتماد على التدريبات البطيئة لتقييم اللاعب بحيث يكون المناسب أم لا. ولتوضيح ذلك نسوق المثال التالى:

ففى حالات اللعبة ذات الإحتكاك المباشر، مثل كرة القدم، يستطيع المدرب أن يضع تدريب معين يشترك فيه لاعبان بحيث يتسم هذا التدريب بالعدوانية aggressiveness والإعتـــداء. أو قيامـــه بحـــركة بصق لواقع حدث أستحق عليه العقاب. In spite of the fact، هنا فقد نجد أن أحد اللاعبين سوف يقف ويحارب عنه فى حالة الآخر التى يكون فيها اللاعب مرتبك أمام أعضاء الفريق، ومثل هذا التدريب ليعطى للمدرب إنطباع مزيف، لأن نفس اللاعب المرتبك أو حتى الأثنان يتدربان مع باقى الفريق وعليه فهو لا يستطيع أن ينافس جيداً،

بمجرد أن تكون جميع العيون ليست علية سوف نجده يرتبك ويصير جبان بما تحويه هذه الكلمة حرفياً، وسوف تكون جميع الأشياء الأخرى والكسب أو الخسارة بالنسبة له متشابهة.

إن أحسن تقييم للاعبين لأكتشاف موهبة فى ضوء ما يتمتعون به من قدرات هو اشتراكهم فى المنافسة أو اللعب الحقيقى، وفى الحقيقة ليس هناك طريق أو مسلك معين لكى تقرر مسبقا ما هو الشئ الذى يدور بخاطر كل لاعب، وما هو الشئ الذى من داخل قلب (نفسه) كل لاعب ويمكن ملاحظته كرد فعل أثناء اللعب أو المنافسة فطريقة لعبه أو اللعبة نفسها تكشف لنا عن هذا الخاطر، وبالتالى على المدرب أن ينظم التدريب، وذلك بأن يخلق مواقف متشابهة تماما لما يحدث فى المباراة، بقدر المستطاع، كذلك عليه أن يســتـفـيـد من فـتـرة مـا قـبل بداية الموسم. preseason فى بعض المناوشـــات Scrvimmages ؟؟ بين لاعبيه، حتى يجد أن بين لاعبيه من هم الذين سوف يتنافس بهم.

١٠ - القدرة على أستخدام الموهبة المتاحة: Ability to utlize available Talant:

تشكل الموهبة أهمية كبيرة كخطوة فى الإنجاز الجيد للموسم الرياضى الناجح، وإنه من المواقف الغادره أن يكون هناك فريق ما خاليا من نقاط الضعف أوالقصور الشائع فى الشخصية فبمجرد أن يستطيع تجنيد وتجهيز لاعبيه ليتناسب ذلك والنظام الموجود، إذ عليه أن يقوم بعمل نظام معين ليتناسب والموهبة المتوفرة تحت يديه آخذين فى الإعتبار أنها سوف تنموا وتتطور باستمرار، إذا أنه من المضيعة للوقت وللجهد أن يبقى المدرب يردد دائما لو أننا عندنا الر ياضيين الأقوياء، أو الرياضيين الأسرع، أو الرياضيين الأكثر عدداً .... إلخ فالعبرة ليست بمثل هذه الأشياء ولكن العبرة بما يتسم به هذا الفريق، ولكن العبرة هى معرفه هل هذا الفريق قادر على العطاء فى ضوء قدراته.

ولهذا يجب على المدرب ان يسأل ما الشئ المفيد أو النافع الذى يستطيع أن يرتجله؟ لذلك على المدرب أن يبذل أقصى مجهود عند تعليم وتدريب اللاعبين، أيضا الإستراتيجية التى سوف تعطى الفرصة الأكبر لهؤلاء الرياضيين لتجعلهم منافسون أقوياء أو يتنافسون بصورة جيدة، كما يجب أن نضع فى الأعتبار أن إختلاف أماكن الرياضيين ومراكزهم المختلفة أمر ضرورى وهام يجب على المدرب أن يضعه فى إعتباره خلال التدريب أو المباراة والمدرب الجيد هو الذى يضع فى الإعتبار أيضاً، هل اللاعب الموهوب موجود أم لا ، وأن يعمل أقصى ما فى وسعه مع الموهوب، وألا يقضى وقته فى العبث والبحث عنه أو يقضى وقتة فى الكلام بقوله (لو إحنا عندنا هذا أو ذاك) كما سبق وأوضحنا.

ويكون ذلك أيضاً بدراسة وبمراقبة المدرب وكذا محاولته مع بعض الرياضيين لإكتشاف كفاءتهم نحو نظام معين لا يكون فى إستطاعتهم القيام به أحياناً، خاصة عندما يكون هذا النظام خاص باللاعب الكفء الموهوب.

١١ - الحماس (الغيره): Enthusiasm

يعتبر عامل الحماسة أمر هام وضرورى لدى كبير المدربين، لأن ما يفعله المدرب، والطريق الذى يسلكة إلى الأعمال التى يفعلها تكون بمثابة من يخترق فرقة أو حزب تماما permeante to entire squad وهذا على الأخص خلال الفترة الأولى من الموسم التدريبى. إن الحماس الذى يتمتع به كبير المدربين وتأثيره فى فترة الراحة الخاصة بالمساعدين اللاعبين، يعتبر من الأمور التى تساعده فى جعل التدريب، وكذا أى عمل يومى أخر يقوم به هو وجهازه التدريبى، يتم بصورة جيدة وزمن أقل. والحماس أيضاً

ضرورى وهام لشخصية المدرب، فالحماسة هى تلك السمة التى تساعد المدرب فى خلق الرغبة willingness فى تمضية ساعات طويلة فى العمل خلال الموسم الرياضى.،

كما إنها تجعل مجهوده متواصل لكى يتعلم المزيد عن مراقبة وإدارة وتدريب الفريق سنة بعد الأخرى.

فبدون هذه الصفة فإن المدرب سوف لا يجد متعة فى عمله كمدرب وقد يتخلى ويستسلم عن مراقبة الفريق.

١٢ - الرغبة الملحة للفوز: Intense desire to wins

يجب على كل مدرب أن يمتلك ويتمتع بجانب الحماس، بالرغبة الملحة للفوز، وطبيعى أن تنعكس هذه الصفة الخاصةبالرغبة فى الفوز على شخصية المدرب التى تنعكس على الفريق الذى يقوم بتدريبه، بحيث تكون لدى هذا الفريق الرغبة فى الفوز، فليس هناك شيء خطأ فى تعليم الأفراد أن يلعبوا بغرض تحقيق الفوز،مع إمدادهم بالقواعد والروح الخاصة باللعب.

إن أحد الإلتزامات العظيمة أو الهامة للمدرب هى أن يحاول أن يبنى وينمى رغبة التفوق لدى كل عضو من أعضاء الفريق.

وفى المجال الرياضى يكون مقياس الأداء الممتاز والتفوق هو لوحة النتائج score board ،وساعة الإيقاف للحكم على الأداء من خلال الزمن.

فالرياضة لا تختلف عن أى مجال أخر مثلها فى ذاك مثل الحساب الذى يقوم فيه مدرس الرياضة البحتة ببذل مجهود كبير لكى يعلم التلميذ كيفية التفوق فى الحساب مستغلاً فى ذلك إختبار ترقى او تدرج Test grade ،لكى يقيس درجات نجاح الأفراد.

وفى مجال الرياضة لا يعنى أنه بمجرد فشل الفريق أو أحد أعضاؤه فى تحقيق الفوز كل مرة أو فى بعض الأحيان يكون الطامة الكبرى بالنسبة للمدرب أو الرياضى أو كلاهما معاً، وعندما ينزل النجاح والفوز عن المعدل المحدد لكل رياضى فإن النزاع أو التنافس يصبح هو الكل أو لاشئ على الاطلاق contest becomes all or nathing

وهناك درجات مختلفة ومتباينة للنجاح أو التفوق ولكن الشئ الهام هنا يكون منحصراً فى المدربين، من خلال الرغبة الملحة للفوز، وبث هذه الرغبة للفوز أو التفوق فى نفوس كل اللاعبين وعندما يتعلم اللاعبين منهم أن يقوموا غايتهم ويبذلوا أقصى جهد سواء عقلياً أو بدنياً ليفوزوا بالجائزة، هنا نجد أن المدرب عليه إلتزمات كمعلم أو مربى، فهو عليه أن

يدخل فى نفوسهم الرغبة أو التفوق، وأنه من الخطر جداً بالنسبة لهذا العنصر الخاص الرغبة فى الفوز، أن يعمل المدرب فى سبيل إغراءات المكسب بأى شكل أو أى تكاليف، وذلك بالإبتعاد عن القواعد والمبادئ وقد يسيئ فى بعض الأحيان معاملة اللاعبين الرسميين منهم أو يستعمل فى الأحيان أحد الطرق غير المتعارف عليها بغرض تحقيق التقدم على الخصم، والمدربين مثل هؤلاء ليس لهم مكان بيننا.

والرغبة الملحة للفوز لا تنتهى لو حدث شئ من الأشياء السالفة الذكر، فالمدرب يجب أن يتوقع الهزيمة كما يجب أن يتوقع الفوز، ففى حالة الهزيمة لابد أن يراجع نفسه حتى يحدد سببها، وهل اللاعبون قاموا بواجبهم على خير وجه؟ وهل هو أستغل قدراتهم الخاصة؟ ومقدار ما يتمتعون به لاعبيه؟ وهل هو تخلى عن الرغبة أو أساء إستعمالها فى الفوز ....إلخ؟ من هذه الأسئلة حتى لا يقع فى الخطأ مرة أخرى. فإستعمال الرغبة فى الفوز قد يكون أحد الأسباب فى التصرف الردئ بالمدرب.

١٣ - إرادة العمل: willing to work

إن أحد الصفات الجيدة الأخرى التى يجب أن يتمتع بها المدرب هى الإرادة فى العمل، مع بذل الجهد والتضحية لساعات طويلة عند الضرورة.

وعندما تنتهى الوحدة التدريبية فإن جزء كبير من باقى يوم المدرب قد بدأ، فإنتهاء التدريبات لا يعنى بالضرورة إنتهاء يوم عمل، خاصة إذا ما كان ميعاد الوحدة التدريبية أو التدريب نهاراً، ويرجع السبب فى ذلك إلى أن جميع هيئة المدربين تقع على عاتقهم مسئوليات أخرى مثل المقابلات بين إصطاف المدربين، والتى يجب أن تنفذ فى المساء، فربما تكون هناك بعض الأفلام التعليمية أو مباريات هامة لأحد الفرق القوية يجب مشاهدتها، كما يمكن يكون هناك بعض الخطط التى يجب أن تراجع وتتطور، إجراء بعض المكالمات التليفونية أو إجراء بعض الأتصالات مع مسئولى النادى، أو قد يكون هناك بعض اللاعبين المصابين يجب العناية بهم أو مقابلة الطبيب المعالج، أو لكى يتذكر بعض مسئولياته المنزلية.

وهناك كثيرا من المواقف التى يكون فيها المدرب الرياضى مشغول على مدار العام عنه خلال الموسم الرياضى، وهذا غالبا ما يحدث لبعض المدربين الأكفاء، حيث يريد كل منهم أن يجهز نفسه بهدف المنافسة الجديدة ضد الفرق الأخرى خلال العام القادم فلكل

منهم شعوره الداخلى الذى يجعله يعمل خلال العام فكل منهم يريد أن يعوض خسارته التى لحقت فى الموسم الحالى فيعمل جاهدا على أن يفكر ويخطط للبرنامج الجديد لتعويض هذه الخسارة الموسم القادم، ومنهم من يريد أن يحافظ على الفوز أو الترتيب الذى حققه خلال الموسم الحالى، فيبذل من الوقت والجهد ليطور برنامجه وطريقة لعبه، والشكل العام للاعبيه حتى يفاجئ خصمه الموسم القادم.

ومن ضمن الأعمال التى يقوم بها المدرب عقب إنتهاء الموسم الرياضى، تفكيره فى وضع برنامج للحالة البدنية، زيارة العيادات الطبية لمعرفة أسباب إصابة لاعب ما ومدى تحسنه العلاجى وفترة علاجه والفورمة التى سوف يصل إليها هذا اللاعب، تدوين بعض الملاحظات عن الفرق الأخرى.

إعادة مشاهدة هذه الأفلام، خاصة تلك الأفلام الخاصة بمباريات فريقه، وكذا بعض الفرق القومية، مقابلة اصطاف المدربين والإجتماع بهم لمناقشة أحداث الموسم بمجرد إنتهاؤه، ووضع تصور لخطة الموسم الذى يليه، .... إلخ مثل هذه الأشياء يجب أن تتم فى الوقت الذى يحدده المدرب والخاص به.

وحتى خلال قيام المدرب بحجم عمل كبير يحتاج بعض المدربين أن يكونوا حريصين فى خلق العمل الخاص بهم ولأجل خاطر العمل، ولابد أن يأخذو الوقت الكافى، وذلك مجرد وصولهم إلى حالة العمل الممتاز، وعلى المدرب أن يعرف كيف يطور وينمى القدرة فى التعرف (كم من الوقت لعمل الكثير)، بمعنى الفترة اللازمة، والتى يستغرقها المدرب لإخراج الكثير من العمل، كما يجب أن ننوه بأن المدرب المتعب وكذا اصطاف المساعدين له، سوف لا يكون عملهم مثمرا.

أن نجاح الفريق مازال هو بسبب اللاعبين الممتازين، ويجب أن نضع فى الاعتبار أن هذه حقيقة لا خروج عنها يجب أن يعلمها جميع المدربين بالإضافة إلى عامل الوقت الهام الذى يجب أن يضعه كل مدرب نصب عينه هوما يعرف بالكفاءة الخاصة بالوقت Efficienecy of Time .

وفى هذا المجال هناك أيضا بعض الصفات التى يجب أن يتمتع بها المدربين، والتى يجب أن تؤخذ فى الإعتبار وهى أن بعض اللاعبين يميلوا أن تكون لديهم الأرادة فى أن يعملوا بشدة من أنفسهم، خاصة عندما يعلمون أن مدربيهم يفعلوا ذلك من أجلهم، لذلك فعلى هؤلاء المدربين أن يكونوا صورة حيه ومشرفة عند قيامهم بمهمة تدريب ومراقبة الفريق حتى يكونوا قدوة لهم ومثلا يحتذوا به.

١٤ - معرفة الرياضة: Knowledge of the sport

أن معرفة الرياضة تعتبر أحد الصفات أو المميزات الهامة التى يجب أن يتمتع بها المدرب والتى قد سبق التنويه عليها ونوقشت مبكرا كأحد الصفات الهامة لمساعدة المدرب وهذه الصفة تكون من الصفات الحرجة تماما للمدرب مالم تكن أكثر من ذلك بالنسبة للمدرب العام (كبير المدربين)، وهذا لا يأتى إلا بامتلاكه المعرفة الخاصة بأوجه رياضته (نشاطة) كما يكون إلزاما عليه المعرفة الدقيقة بجميع الأوجه الخاصة برياضته، حتى يكون قادرا على التنظيم والإشراف على جميع البرامج وكفاءتها، كما يجدر الإشارة هنا إلى أن كبير المدربين يمثل المعلم السيد، لهذا وجب عليه أن ينمى ويطور نفسه ويتمتع بقدر كبير من المعرفة بجميع تعقيدات اللعبة أو الرياضة التى يقوم بتدريبها.

١٥ - كراهية الحل الوسط Dishke of Mediocnity

أيضا يجب أن يتملك معظم المدربين إن لم يكن الغالبية العظمى منهم، قدر كبير من الصفة الخاصة بكراهية الحل الوسط، نحو أى شئ يدخل فى اعتبارات أو يتناول التأثير على برنامجهم، وبأى طريقة. لذلك يجب عليهم أن يطوروا وينموا الإتجاهات الخاصة باللاعبين نحو ما يجب عمله، فيجب عمله على الفور، وبأى طريقة من طرق المدرب المشروعة، وإن أى شئ أقل من ذلك سوف يتم بطريقة غير صحيحة، وله تأثيره على المدرب وبرامجه وخططه. فهناك طرق صحيحة وطرق خطأ لعمل الشيئ الصحيح، ولكن ليس هناك طريق صحيح لعمل الشئ الخطأ.

وهناك قدر كبير من الطرق المختلفة لإنجاز الواجبات الملزمة والأكيدة فى أى رياضة، وهذا ما يجب أن يتفهمه اللاعبون. ويجب ألا يكون المبدأ بأن هذا العمل مهم لكل واحد، فيجب عمله، ولكن المهم أن جميعهم يقوموا بهذا العمل بالطريقة الصحيحة. ويجب أن يعلم المدربون واللاعبون أن الحلول الوسط دائما ما تربى الحلول الوسط، وعند اللاعبين تعتبر الحلول الوسط لهؤلاء اللاعبين من العوامل التى سوف لا تساندهم لكى يرتفعوا عاليا جدا فوق هذا الحل الوسط، بدون أن يمتلكوا درجات عاليةمن الدافع الذاتى Self motivation باستمرار، لذا يجب على المدرب أن يصر على أن كل لاعب مجاهدا مجتهد Strive، لكى يصبح أفضل اللاعبين بقدر ما يستطيع، وهذه تكون مسؤلية ملاصقه inherent للتعليم

والمحاولات يجب أن تكون تبصره للمدرب للتعرف على ما يحتاجه كل رياضى ثم توظيف ذلك لتمكين الرياضى من بذل أقصى ما يستطيع لمساعدة فريقه على الفوز.

١٦ - القدرة على تنمية الشعور بالإعتزاز Ability to develop pride

أن أحد الأهداف التى يكدح المدربون لتحقيقها هى تنمية الشعور بالإعتزاز والحفاظ على التقاليد فى الفرق التى يدربونها، فالفخر والإعتزاز الذى يشعر به الفريق، ينتقل إلى اللاعبين الذين يكونون الفريق فعندما يشعر الرياضيين بالفخر تجاه فريقهم، فإن ذلك يجعل الأنضمام لهذا الفريق غاية مرغوبة جداً، كما يخلق جوا مناسبا للتدريب والفخر بهذا المعنى، يمكن للمدرب أن يستخدمه كدافع للفريق والرياضة ليكونوا أكثر تقبلا لما يراه المدرب ضروريا لاعداد هذا الفريق للمنافسة.

والشعور بالفخر والحفاظ على التقاليد أمران لا يمكن شراؤهما أو إيجادهما بالآمر، إلا أنه قد يكونا مورثان أو يتم تطويرهما خلال فترة من الزمن، ويمكن انجاز هذا بوسائل متعددة مثل، اعداد زى موحد يليق بالفريق، او إيجاد نظاما صارما أو تطوير التسهيلات المختاره، أو من خلال العمل الجاد أو النظام الذاتى، أما الوسيلة المبدئية لايجاد الفخر والحفاظ على التقاليد فإنها تتم عادة من خلال الفوز حتى يتم إيجادهما حيث أنهما يكونا فى حالة زيادة مشترطة بأن يفوز الفريق أكثر مما يهزم، فإن يكون الفوز تقليد من تقاليد الفريق لا يحل كثيرا من المشاكل فقط، بل أنه يمنع أيضا مشاكل أخرى من الظهور، وبذلك فإنه يصبح امرا واضحا أن التقاليد والفخر المتوارثان يجعل مهمة المدرب عملا يسيراً.

ومثل تلك الفرق التى تحقق هذا فإن باستطاعتها أن تكون دائمة الفوز، إلا إذا حدث أن ناب عن الفريق رياضية العظام أو حدث عدد كبير من الإصابات لأفراده ففرق البطولة، واللاعبين والأبطال يعتزوا كثيرا بإنجازاتهم، وكنتيجة لذلك يبذلون مجهودا صارما للحفاظ على هذا الأعتزاز الذى يشعرون به تجاه أنفسهم أو تجاه فرقتهم، وهذه الخاصية تقدم الدافع الضرورى للاعبين والفرق المعتزة بنفسها ليتحللوا من شفا الهزيمة إلى النصر.

والحفاظ على التقاليد والفخر أشياء أحيانا تأخذ أعواما حتى تتحقق ولكن عندما يتم ذلك تكون نتائجه أمرا لا يمكن الإحاطة بفائدته.

١٧ - القدرة على التنظيم: Ability to Organize

القدرة على تنظيم خاصية خاصة أخرى ضرورية للمدرب الجيد فأولها يجب أن يكون المدربون قادرون على تنظيم أفكارهم وآرائهم ليتمكنوا من تحديد اتجاه وأهداف البرنامج التدريبى ككل كما يجب أيضا أن يكون طاقم التدريب معدا بطريقة يكون فيها مدركا، لأهداف المدرب ويمكنهم أن يحققوا تلك الأهداف بكفاءة، ويجب على المدرب العام أن

ينظم البرنامج بطريقة تعطى كل رياضى (لاعب) الفرصة لأظهار قدراته الفردية تجاه ذلك البرنامج، كما يجب أيضا أن يكون ممتعا ومستحقا لأن يكون خبرة تعليمية لكل مشترك فى الفريق.

ويصبح لهذا الأمر المتعلق بالقدرة على التنظيم، أهمية خاصة كلما تضاعف طاقم التدريب، وإزداد عدد اللاعبين المتدربين، وبغير هذه القدرة على التنظيم، سوف يتعرض وقت المدرب للضياع، وستضطرب الأمور، ولن يحقق الفريق النجاح المرجو كذلك يمكن أن يولد الشعور بالضيق بين أفراد طاقم التدريب أو الفريق نفسه، والذى سيكون له أثر عكسيا على أنجازات الفريق.

وبالرغم من الحاجة الماسة لتنظيم فترة التدريب ماقبل الموسم، كذلك الأنشطة والتخطيط فإن على المدرب أن يكون مرنا من حيث التخطيط، كما يجب أن يكون يعمل يعمل فى إطار الإرشاد والتوجيه حيث يمكن تغييره (التخطيط)أو تبديله كلما دعت الحاجة لذلك، ويجب أن يراعى المدربون الا يكونوا شديدى الصرامه فى تنظيم البرنامج الذى لن يتغير ولن يمكن تغييره، والمرونة التى يجب أن يتحلى بها المدرب هى فى الحقيقة معيار النجاح، على الا تكون هذه المرونة فى الأهداف فقط ولكن فى البرنامج أيضا.

إن التخطيط الذى أثبت نجاحه على مدى موسم أو عدة مواسم يجب ألا يعتبر الحل الوحيد فى كل الأوقات، حيث أن الافراد يتميزون بالتغيير.وبالتأكيد تتغير المواقف بالنسبة للرياضين سنة بعد الأخرى.كما يمكن فى بعض الحالات أن تخطط بعض الأندية ثم تجند من الناس من يصلح لهذا البرنامج، ولكن مدربى النادى يجب الا يفعلوا ذلك بل يتحتم عليهم أن يصمموا خطوطا تتناسب مع قدرات اللاعبين الذين يكونون الفريق، فكل موسم رياضى قد نجد الفرق فى النشاط الواحد بها عدد كبير من الموهوبين رياضيا، بينما تفتقر الفرق الأخرى إلى ذلك تماما، الآمر الذى يعرض المدرب أن يكون مرناً فى تفكيره وتخطيطه.

١٨ - اللغــة (الألفاظ المستعملة) Language

تعتبر نوعية اللاعبين المبتدئين والناشئين والتى تعيش فى مرحلة سنية معينة، من النوعية التى يسهل فيها التأثير بالغير، وقد يجهل بعض المدربين ذلك، على سبيل المثال قد يستعمل بعض المدربين الفاظا عادية أو هابطة وهذا خطأ من جانب هؤلاء المدربين، حيث أن ذلك لا يغيب عن عقول اللاعبين المبتدئين أو الناشئين، ويحاولوا استعمال هذه الألفاظ

العامية فى مواقف قد لا تكون فيها مثل هذه الألفاظ مناسبة، لذلك يجب على المدربين أن يحاولوا الإرتفاع بمستوى الحديث إلى مستوى حديث الأفراد أو البالغين أو الناضجين عقليا باستخدام الألفاظ والتعبيرات الرزينة.

وقد يعتقد بعض المدربين أنه من الضرورى استخدام ألفاظ السباب أمام الصغار، حيث أن ذلك من تصورهم يجعل المدرب مهيب الجانب وفى الحقيقة أن كل ما يقدمه من السباب هو إظهار جهل المدرب، إنه من المتوقع للمدربين الذين يمتلكون اللغة العلمية فى التدريب بجانب استعمال الألفاظ المهذبة أو الرزينة، أيضا بجانب إتقانهم للغة الأنجليزية، سوف يجدون أنهم يستطيعوا أن يعبروا عن أنفسهم بوضوح كافى دون أى استخدام لكلمات السباب.

إن المدربه (فى حالة قيامها بالتدريب) التى تلجأ للسب أمام فتياتها تدمر أى تخيل للإنوثة فى الرياضة، وهذا هو ما يجب تجنبه فى كل الأوقات، بما أن المدربات يعملن عادة بجد لإيجاد اتجاهات ايجابيه فيما يخص اتجاه الفتيات اللاعبات لاجادة الرياضة.

كما أن هناك اعتبار أشد أهمية وهو أن قوانين وقواعد الألعاب المختلفة مثل (كرة الطائرة – القدم ـ السلة ـ اليد .... إلخ) تنص على طرد اللاعب أو اللاعبه من المباراة إذا ما سبوا، وكذلك الأمر بالنسبة للمدربين، وإذا حدث ذلك فإنه يتم إعلان الفريق بإنه خاسر للمباراة.

وبغض النظر عن الكيفية التى ينظر بها المرء إلى مسألة السب تجدان مجتمعنا قد نما الى يقينه واعتقاده بأن المدربين لايسبوا لاعبيهم والحقيقة أن المدرب يقوم بالتعليم والتدريب فى الملعب وليس فى فصل مغلق، الاان هذا لا يغير من الحقيقة شيئا، وليس هناك أى دليل على أن سب اللاعب يجعله يتعلم بسرعة أو يتقن أكثر أو أن يجعل اللاعبين أشد مراسا أو أفضل من الناحية الرياضية.

إن المدرب الذى يعتقد أن السباب سيضيف لمكانته أمام لاعبيه شيئا جديدا يحتذيه اللاعبون فيما يعتقد بجانب الشدة والشجاعة، يجب عليه أن ينظر بعين الإعتبار إلى أمكانية أن يكون كذلك دون اللجوء إلى لغة الرعاع من الناس والتى تحط من قيمة اللاعب

وعندما يعتمد المدرب بصفة دائمة على كلمات السب فإنه يظهر شيئ غير مرغوب فى المدرب وهو انتحال صفة الشدة كذبا وهناك الكثير من اللاعبين الذين لا يسبهم والدهم وعليه سوف يحتقرون المدرب الذى يفعل ذلك أو المدرب الذى يلجأ لهذا، سيدمر ما قد

يكون له في نفوس لاعبيه من إحترام، وبعض الناس ينظر إلى السباب على أنه وسيلة تكشف عن اهتراء العقل.

ولقد أشار بعض المدربين من لهم باع وخبرة فى مجال التدريب إلى القائمة الآتية، التى يجب أن تساعد المدربين على تقدير أثر السباب على الطلبة وكذلك المدربين.

[احدى عشر (١١) سبب يجعلونى أسب]

١ – أنه يدل على أننى رجل بمعنى الكلمة.

٢ – إنه دليل على التحكم فى النفس

٣ – إنه يرضى عائلتى أن أفعل ذلك.

٤ – علامة على الترفه والثقافه

٥ – إنه يظهر مدى تعليمى.

٦ – إنه يظهر إجادتى للغة الانجليزية.

٧ – إنه مثال طيب يحتذى للغير.

٨ – إنه يظهر مدى شدتى

٩ – إنه يجعلنى مدرب أفضل

١٠ – إنه يجعل الناس يحترمونى

١١ – إنه يضيف احساس بالكرامة لدورى كمدرب.

١٩ – القيــم الأخــلاقيــة:

إنه من الأشياء التقليدية أن نتوقع أن يكون المدربون، على خلق عالى، وهذا الآمر من شده شيوعه يأخذه كثير من الناس على أنه شئ مسلم به، ولكن المدربين لا يفعلون ذلك.

إن هذه الخاصية هامه للغاية لأى إنسان يقوم بالتدريب ولكنه أمر حساس أكثر لمن يعملون بالتدريب الرياضى، إن الدور الخاص الذى يشغله المدرب فى حياة هذا الجيل شديد التأثر بالغير وحقيقة أن المدرب يمثل، مثال حى يحتاج منه إلى أن يكون مزودا بقيم أخلاقية على مستوى عالى فالمدرب يجب أن يهتم بتجنب الرياء والنفاق أمام اللاعبين ولا يجب أن يحث على قيم يفضل هو عكسها، فهو يساعد على تدمير صلاحية المدرب وسيؤدى إلى إفساد فاعلية المدرب، كتربوى، ونموذج، وقائد للاعبين أو اللاعبات.

إن اتجاه المدربين لعمل ما يحلوا لهم لأنهم كبار مع اعتقادهم بأن الصغار لن يفعلوا أو يعتقدوا إلا فيما يخبرهم به مدربهم هذا الآمر بالغ الخطأ، فعلى الرغم من أن مجتمعنا تتعرض فيه القيم الأخلاقية لعملية تغيير إلا أن هناك قواعد أساسية تبنى عليها صحة السلوك من خطأه وينبغى على المدربين أن يسترشدوا بها ويتعايشوا معها.

إنه يبدوا أن هناك عدد قليل من الأشياء المسلم بها بالنسبة للقيم الأخلاقية اليوم، ولهذا فعلى كل المدربين تحديد ما يعتقدون بصفته اخلاقيا لانفسهم وللصغار الذين يدربونهم.

وإذا لم تقبل مستويات السلوك هذه من المدربين، لأن مثلا بعض الإداريين أو مديرى النادى لهم رأى آخر، فعلى المدرب الذى يتعرض لهذا أن يبحث عن نادى آخر يدرب فيه

٢٠ - النظــم الأخلاقيــة Moral Standards

وهناك تحدى آخر كثيرا ما يواجه المدرب فيما يخص الأخلاق، وقد تم بحث ومناقشة واصدار التشريعات والكتابة عنه منذ بدء تطوير الرياضة ومازال آمر تمحيصه حتى اليوم وفلسفة المدرب الشخصية تضم الأخلاق التى سيلاحظونها الآخرون فى التدريب، فإذا كانت أخلاق المدربين رفيعة القدر كان ذلك يستلزم قوة أكبر لملاحظة ذلك خصوصا إذا كان المدربون الآخرون يستخدمون وسائل غير أخلاقية للفوز.

إن كثيرا من المدربين يحطمون القواعد الرياضية والأخلاقية بحجة أن خصومهم يفضلون ذلك فيجب أن يفعلوا مثلهم ليستطيعوا منافستهم، ومثال ذلك يتم تدريب فريق ما بالنادى أو حتى بعض لاعبيه الكبار (النجوم) فى الأوقات التى تحرم فيها اللوائح ذلك، ومهما كان المبرر فإن ذلك عمل لا أخلاقى، ويضرب مثلا سيئا للرياضيين، لذلك يجب أن يكون المدربين أشداء بدرجة لا تسمح بالفوز فى مباراة عن طريق غير أخلاقى، وإذا لم يعتقد المدرب فى هذا فإنه بذلك يعلم الصغار إنه يمكن تبرير الغش إذا ما فعل الفريق الآخر نفس الشئ، وإن هذا هو الطريق الأوحد لهزيمتهم.

٢١ - الأمــانــــة:

انها أحدى الصفات التى يجب أن يتحلى بها المدرب والتى ينبغى أن يصير عليها كل من كانت الرياضة مهنته، وليس هناك أى وضع وسط فإما أن يكون إمينا أو غير أمين وفى إحدى التجارب التى قام بها RLAPH.I.SABOCK

استخدم فيها عدة مئات من الطلبة والطالبات لبيان من هم يمارسون الرياضة أكثر من غيرهم فى المواقف التى تستدعى ذلك، وكان الإفتراض النظرى ، إنه يمكن تعليم الأمانة

من خلال ممارسة الرياضة أكثر ما يمكن ذلك من خلال الحياة العادية، ولقد أثبتت التجربة فشل هذا الإفتراض وعلى هذا فإن قصد تعليم الأمانة بالرياضة فليقم المدرب بهذا إذا كان الموقف يستدعى ذلك.

أن المدرب يقدم عدد غير محدود من الفرص لتعليم الأمانة وفى نفس الوقت لتعليم الغش والخداع، ومن الأسهل تعليم هذا الشيئ الأخير (الغش) بالرغم من المحاولات التى بذلها المدربون لبيان قيمة الرياضة وبناء الشخصية، فالذى يحدث من خلال المشاركة، إنه لا يوجد هناك دليل مادى يؤيد ويبرهن ذلك فيمكن أن نقول الرياضة لا تعلم أى شئ يفيد، إلا إذا بذل المدرب محاولة مضنيه لتعليم أشياء أكثر من مهارات اللعبة، ويشمل هذا الأمانة التى لايمكن تعلمها بالصدفة، ويجب تعليمها وإظهارها فى الطريقةالتى يتعامل بها المدرب مع اللاعبين وأولياء أمورهم والمسؤلين والمدربين المنافسين وملاحظه المدرب لقواعد اللعبة، وفى استراتيجية المدرب لكيفية أداء المباراة، فمن خلال هذا الموقف يمكن للمدرب أن يعلم الأمانة أو عكسها أى الغش.

أن تلك الصفة تبدوا على السطح وكأنها أمر غير مثير للإهتمام ولكن حتمية المنافسة وبالرغبة المحمومة للفوز، فإن هذا يكسب الأمر أهمية كبيرة، حيث أن المجتمع يعدل كثيرا على مسألة الفوز، وحيث أن وظيفة المدربين تعتمد على إحراز الفوز، وكما يتم فى كثير من الفرق والمباريات، فصفة الأمانة تواجه تحديات مستمرة.

إن أحد الأشياء الهامة المتفق عليها هى الأمانة، وإسهامها لفكرة اللعب العادل، ولكن الأمر يختلف عند ممارسة هذه المفاهيم عندما يتعلق الفوز بمباراة حساسة، وبالنسبة لمدرب الذى على قدر كبير من الأمانة فإن الأمر لا يشكل له أى مشكلة، وكل المدربين الذين على شاكلته ويمثلون قادة للاعبين وللاعبات الذين هم على قدر كبير من الأمانة، ففى الرياضة ليس هناك تبرير للاحتيال ولكن البشر كثيرا ما يفعلون هذا فهناك مدربون مستعدون أن يفعلوا أى شئ فى سبيل الفوز، ثم يحاولوا تبرير هذا بإدعاء أن خططهم كانت ذات إستراتيجية جيدة.

وهذه الخطط يمكن أن تخدع قواعد اللعب أو حتى تحطمها، أو أن تشمل فعل أى شيئ لإرهاب أو إستمالة رياضى الطرف الآخر وينبغى ألا يكون لأى مباراة لنادى ما تلك الأهمية، وإذا بلغت مثل تلك الأهمية فيجب أن نتوقف عن إطلاق اسم مباراه عليها وينبغى الا يكون لها مكان فى مؤسسة تعليمية.

٢٢ - الـوقــار Dignity

يجب أن تظهرمثل هذه السمة فى المدربين خاصة أمام كل من يتعاملون معهم، وهذا لا يتـوقف على مـواقف المباريات فـقط، ولكن ينعكس أيضـا على سـاعـات التـدريب أو الإجتماعات، وأحيانا يكون الحفاظ على الوقار أمر صعب خصوصا بعدما يفشل الفريق فى أداء المبـاريات أو عندمـا يكون هناك أى شكل من أشكال النقـد خـاصـة من جـهـة المدرجات وهو أمر لا يمكن تجنبه فى التدريب ومثل هذا يجعل الأمر حرجا جدا للمدرب، خاصة إذا ما فقد تحكمه فى نفسه ثم يقرأ ما قاله فى صورة غضبة فى الجرائد المحلية فى اليوم التالى.

وفقدان التحكم فى النفس او الشهامه من جانب المدرب أثناء المباراة أو المنافسة، يكون ذا أثر سيئ لكل فرد موجود، وهذا الأمر صحيح على الأخص فى تلك الرياضات مثل كرة السلة والطائرة والمصارعة، حيث يكون أقرب إلى الحديث ويمكن أن يفقد المدرب تحكمه فى حـمـيه الصـرا ع التنافسى، وروح الرعـا ع التى تتولد عنده ورؤية أنسـان متعلم يصـرخ ويلقى بالأشياء ويسب الرياضيين أو المسئولين، فهو أمر محرج جداً ولا يدل على أى وقار للفرد أو للمهنة.

والمدرب قد يشرح اعماله تلك ويببررها بأن يقول «أننى اكره أن احفظها» وهذا ليس سبب ولكنه عذر، فلا أحد يجب أن يخسـر، ولكن ليس كل انسـان من حقـه التـصـرف كطفل وذلك عندما يخسر.

إنه شيئ نادر عندما يفتقد مدرس شعوره ويصرخ فى الفصل ويحطم الأثاث ويصبح فى حالة هيـاج لأن الفـصل لم يجيب جيدا فى الإختـبـار، قارن هذا بأعـمـال بعض المدربين عندمـا لا تؤدى فـرقـهم كـمـا ينبـغى تجد الفـرق لا يصـدق، وهناك عـدة أسـبـاب لهـذا الأختـلاف، ولكن أهم هذه الأسـبـاب هى مدى تعرض ذاته للمؤثرات الخارجية فى كل موقف، فـمـدرسين الفـصل فى عالمهـم الصـغير المكون من أربعة حوائط وباب مغلق، بينما يعرض المدربون لاعبيـهـم أمام آلاف الناس أحيـانا، كل أسـبـوع وهـم يدركـون أن الناس يتعرفون على قدرة المدرب عن طريق أداء فرقته فإذا خسر الفريق فالمدرب فاشل، هكذا يقول محبى وعاشقى الرياضة وبالتالى فالحفاظ على التحكم فى الشعور أثناء وبعد المباريات التنافسية المثيرة ليس بالمهمة اليسيرة.

٢٣ - قوة اليقين: Courage of convicitions

«وأخيراً وليس آخراً:الشجاعة، الشجاعة الأدبية، قوة يقين الفرد، شجاعتك أن ترى الأشياء تحدث ذلك الصراع القديم فى صياح الجمهور من ناحية وصوت ضميرك من ناحية أخرى.»

الفضيلة الأخرى التى يجب أن يتحلى بها كل المدربين هى قوة اليقين، ولتحقيق هذا يجب على كل مدرب أولاً، أن يستبطن ذاته ليحدد ما يؤمن به،وأسباب ذلك، ويجب عليه بعد ذلك أن يظهر قوة إيمانه بهذه الأشياء أياً كانت، وهذه الصفة هامة لكل مرحلة من مراحل رياضة ما، وإذا لم تكن إعتراضات المدرب متمشية مع الموقف فأمامه ثلاث إختيارات

- فيمكنه أن يحاول حلاً وسطاً لترضية الموقف.
- يبدأ فى البحث عن وظيفة أخرى إذا لم تتوافق معتقداته نهائياً مع الموقف الذى وضع فيه.
- مقارنة ما هو واقع بما يؤمن به المدرب ليرى إن كان هو غير متعقل أو متفهم أو متصلب.أو غير مستعد للتغيير سواء(كان مدرب أو مدربه).لأن ذلك يعنى قبول فكره إنه أو إنها كانت مخطئة وأن ذاتية المدرب لن تقبل ذلك.

فإذا كان المدرب معلم تربوى بالفعل وقائد حقيقى للصغار أو أنه يستند على بعض الأراء التى تحتاج إلى الشجاعة والأعتداد بها، وهذا يمكن أن يتم مباشرة فى جزء من البرنامج الرياضى أو فى جزء أخر من مجتمع النادى، وفى عصر كهذا حيث تواجه الأخلاق والقيم بتحديات عديدة، فيجب على المدرب أن يكون ذا أفق واسع وحكمة سديدة، لتوضيح المبادئ، ثم بعد ذلك يدافع عن هذه المبادئ كما أستدعى الامر ذلك، واذا عمل الانسان مدرباً لفترة ما، فستبدوا الحاجه لهذا الدافع ناشئة اما من الفريق أو مساعديه او الاداره أو اولياء الامور.

ويحدثنا تشارلز روسكلب .... Ticharllies Roskalap

عن قصة حقيقية حدثت فى مدرسة عليا (ثانويه) حيث تعرض مدرس اللغة الانجليزية لخطر قاتل بسبب بعض الإشاعات فى مجتمع المدرسة، وصوت مدرسى الفصول بالإجماع لصالح المدرس وفيما بعد آتى إلى هذا المدرس أحد المدربين الذين يقومون بتدريب أحد فرق المدرسة ووضح له بأنه قد صوت لصالحه، بيد أنه لو أظهر ذلك،

سيغضب مجلس التعليم، لذا فإنه سيضطر أن لا يؤيده لأنه يخشى أن يفقد وظيفته لعدم رضا المجلس عنه لتصويته لصالح المدرس، وهذا مثال صارخ لحالة مدرب ليس لدية قوة اليقين.

إن نتائج الحياة والعمل مع إناس يفتقدون هذا النوع من الشجاعة يمكن أيضاً أن يوضح فيما يلى، وهى فقرة مأخوذة من مذكرات أحد المدربين، توضح أهمية مساندة الأقليات المضطهدة.

«عندما هاجموا مدرب كرة القدم لم أساندة لأننى لم أكن مدرب كرة قدم، وعندما تحولوا إلى مدير الفرقة الموسيقية لم أساندة لأننى لم أكن مدير لفرقة موسيقية، وعندما هاجموا مدرس التاريخ لم أساندة لأننى لم أكن مدرس تاريخ، وعندما فعلوا ذلك مع مدير المدرسة لم أساندة لأننى لم أكن مدير مدرسة، وعندما جاء دورى لم أجد أحد يتكلم لصالحى».

وهذه الرسالة لا تنطبق على المدرسين أو المدربين أو الأقليات فقط، وإنما على كل منا فى الحياة.

«أن تعرف الحق ثم لا تقف بجانبه لهو أسواء أنواع الجبن» كونر فولشيس Conner foulishs.s

٢٤ - الحكم الصائب: good judgment

وهو يعتبر بمثابة المرشد، لأى قرار يتخذة المدرب وينموا هذا الحكم الصائب عبر التجربة والنضج، والتحذير الوحيد الذى يجب مراعاتة هو ألا يتخذ المدرب قرارات إرتجالية فى حالة الغضب، أو يعطى إنذار نهائى لفرد خصوصاً أمام الفريق لأن هذا يخلق مجابهة، وعلى المدرب أن يحاول منع هذا، فالحكم الصائب له أثر كبير فى حل المشاكل الملحة، ومنع مشاكل أخرى من الظهور.

٢٥ - الجدية: Consistency

وفى التعامل مع الأخرين يجب أن يكون المدرب جاداً متماسكا ثابتاً فى تطبيق النظم والنظام وتكتيك اللعب وتوقعاته بالنسبة للفريق، وهو أمر هام فى التعامل مع أفراد الفريق لأن ذلك يمنع الفوضى وسوء الفهم والشكوك من أن تفسد البرنامج، وكذلك يحل مشكلة المعنويات وعليه أن يظهر للاعبين أنه لا يحابى أحد على حساب الفريق.

وأن تكون جاداً فى تطبيق القانون لهو أمر هام جداً، فيجب على المدرب، ألا يضع قانوناً يعلم أنه لن ينفذه، وعند إصدار قانون يجب على اللاعبين أن يعلموا أن شئ ما سيحدث، إذا لم يمتثلوا لهذا القانون وأن أى أحد فى الفريق ليس أعلى من القانون، والعقوبات المحتملة لخلق اللوائح، يجب أن تعلق لأنه بدون وجود العقاب فإن النظام سوف، يتدهور.

إن من الأشياء التى تثير الصغار ضد الكبار هى عدم الجدية خصوصاً فيما يختص بالنظام، فهم يتحدون اللوائح، ليروا مدى ما يستطيعون إزاءها، يمكن أن يخرجوا به، منها... وعندما يتوقع فريق الجدية من مدربة فإن هذا يمنع الإرتباك والإحباط من أن يمنعهم من تحقيق أهدافهم.

٢٦ - الحياد: Fairness

أن القدرة على التوازن والحياد فى معاملة كل أفراد الفريق عند تحديد من منهم سيشترك فى المباراه أمر هام، ويجب على المدربين بذل الجهد لضمان أن كل لاعب يحاول بذل الجهد فى التدريب (التمرين) سينال فرصة الأشتراك.

وهذا أفضل بكثير من أن يكون للمدرب فكرة مسبقة عن من سوف يؤدى المباراه، وواحدة من أسوء المزالق التى يمكن أن يهوى إليها المدرب، هى أن يكون إفتراضات ثابتة عن اللا عب على أساس ما حققه أخاه أو زميله، فهذا ليس من العدل تجاه الصغير، وكذلك لباقى أعضاء الفريق ويجب تجنب هذا بأى ثمن.ويجب عندما ينتهى الموسم أن يكون المدرب قادراً على القول بأمانة، أن كل فرد فى الفريق كانت له فرصة متساوية لإثبات قدراته، حيث أن أى نقد بخصوص عدم إعطاء اللاعبين الفرصة أو عدم المساواه أمر لا يمكن تبريره، إن الطبيعة الإنسانية لا يمكن أن تكون ذات وضع حيادى كامل أثناء الممارسة كما أن الأفراد يختلفون وسيكون هناك أفراد فى الفريق يشعر المدرب نحوهم بميل أكبر من الأخرين، ولكن يجب أن يهتم المدربون بإن لا يشعر أعضاء الفريق أن بعضهم منفصلين تماماً عن البعض الأخر.

٢٧ - التخيل: Imagination

بالرغم أن بعض المدربين يكونون نسخ من البعض الأخر، إلا أنه ما يزال هناك الفرصة لقدر من الخيال فى التدريب وفى بعض الأحيان يكونون المدربون أصحاب الخيال الواسع هم الخاسرون فلا شئ فى جانبهم، ولذا فإنهم يستخدمون قدر كبير من التخيل لمحاولة الخروج بالأفكار التى لم يجربوها أو يسمعوا عنها، حتى يعطوا لفريقهم الحافز الذى يحتاج إليه ليكسب.

والمدربون الذين يفوزون بإستمرار لايميلون إلى ممارسة الخيال لأن ما يقدمونه، يؤدى دائماً إلى الفوز، ولذلك يكرهون أن يغييروا أى شئ وهذا هو ما يؤدى إلى تلاشى القدرة على التخيل لديهم.

وهناك بعض مدربى الأندية الصغيرة ينظرون إلى الفرق الناجحة ويحاولون تقليدهم قدر المستطاع، بدلاً من تمحيص عقولهم، فالمدرب الذى يستطيع التخيل، لهو مدرب مبدع، وغالباً ما يصمم برنامج لايكون مملاً أو مكرراً وكثيراً ما يرخص بعض المدربين أنفسهم عندما لا يطبقون أفكارهم لأنها ليست أفكار مدرب فريق مشهور، هنا أو هناك فكونهم مدربى لبعض الأندية الصغيرة، لا يدع قيداً على إبداعهم وتخيلهم.

٢٨ - روح الدعابة: Sense of humer

وهى صفة أخرى يجب على المدرب إظهارها فكل فرد يتمتع برؤية أو سماع شئ مسلى، وهناك كثير من الأشياء (الفكاهية) التى تحدث فى الرياضة، وعندما يحدث هذا يجب على المدرب ألا يكون متصلباً أكثر من اللازم وأن يستغل هذه اللحظات فالدعابة فى الوقت المناسب تؤدى إلى الإقلال من التوتر وتخلق شعور جميل فى الفريق، يجعل اللاعبين يعرفون أن المدرب يمكن أن يضحك أيضاً، ويجب ألا تكون الإجتماعات والتمارين جادة بحيث ألا يسمح بالأشياء (الفكاهية) فعلى أى حال هناك صغار، بالنسبة لهم يجب أن يكون اللعب متعة.

والمدرب الجيد هو الذى يتذكر هذا، وعندما تحين الفرصة، يجب أن يكون المدرب مصدر الدعابة فى وقتها وهدفها، فهو يساعد على إيجاد مناخ مناسب يحيط بفريق النادى.

٢٩ - معرفة العوامل التى توضح الفرق بين المكسب والخسارة:

إنها صفة هامة للمدرب الجيد أن يدرك العوامل التى تصنع الفارق بين المكسب والخسارة وأهم تلك العوامل هى:

أ- الأمتياز الفردى:

العامل الأساسى للكسب هى وجود رياضيين (لاعبين) عظام فلا يمكن لاى فريق أن يفوز ابدا بدونهم بغض النظر عن قدرة وذكاء المدرب، فبعض المدربين المبتدئين، وحيث أنه يفوز، فإنه يعجز عن إدراك اسهامات هؤلاء الصغار الموهوبين.

وينسب الفوز إلى كونه مدرب غير عادى فى مثل تلك الاحوال فإنه من السهل التزايد من تقرير اسهام المدرب وتقليل من قيمة اللاعبين الممتازين، ولقد ذهب ببعض المدربين إلى أن ٩٠ ٪ من الفوز يعزى للرياضيين الممتازين، ١٠ ٪ فقط للتدريب.

ب- الظروف المواتيــة:

وبغض النظر عن قدرة فإن مسئولية المدرب، أن يضمن أن كل فرد فى حالة بدنية جيدة للاشتراك فى المباراة، حيث أن اللاعبين المراهقين أكثرعرضة للإصابات من غيرهم، ولقد قال المدرب العظيم فينس لومباردى vennis loimbardi

إن الإرهاق يدفعنا جميعا إلى الجبن وأنه كلما زاد جهد الإنسان، كلما زاد ذلك من استسلامه ولذلك فإن أحد الأهداف التى يجب أن يضعها كل مدرب فى اعتباره، هى تهيئة الفريق لإكمال المباراة بنفس القوة التى يبدأ بها المباراة، حيث أنه عامة ما يتحدد مصير المباراة قبل النهاية بقليل والفريق الأكمل بدنيا يكون صاحب الفرصة الأعم للفوز.

جـ - قلة الأخطــاء:

إن المباريات التى تجرى بين الأندية بمختلف مستوياتها الأولى - الثانية - الممتاز .... إلخ)

هى فى مجموعها مباريات للأخطاء، فالفريق الذى يرتكب أقل عدد من الأخطاء هو الفريق صاحب الفرصة الأعظم للفوز، وغالبا ما تكون الأخطاء التى ترتكب فى المباراة نتيجة لضعف فى التعليمات أو التركيز الذهنى أو النظام أو الأنتباه للتفصيلات أو جدية الأعداد أو الحالة البدنية.

وغالبا ما تحدث الأخطاء عندما يتسلم الصغار للإثارة الناتجة عن المواقف التنافسية، وهذا لا يمكن تجنبه، ومهمة التدريب هى اعداد الفريق بحيث تقل هذه الأخطاء إلى أقصى حد ممكن.

د - الأمتيــاز الذهنــى

عندما يتبارى الشباب ذوى القدرات المتشابهة فإن ما يفرق النصر عن الهزيمة حين ذاك هو الاستعداد الذهنى. وفى المباريات يظهر اللاعبون الموهوبون، ويكون الفريق متوازيا، فإن المدرب الذى يستطيع اعداد اللاعبين ذهنيا سيتمكن من القفز بفريقه إلى قمة المسابقة.

وليس من الصعب على المدرب أن يعرف ما إذا كان الرياضى جاهزا بدنيا للعب أم لا، غير أنه من الصعب أن يعرف إذا كان جاهز ذهنيا أم لا، وعادة ما يتضح هذا بعد بدأ المباراة وحين ذاك يسقط الأمر من يد المدربين لذلك فإن اعداد الرياضى أو الفريق ذهنيا يعتبر واحد من أصعب المهام وأهمها.

وفيما يلى ما يوضح أهمية الأعداد الذهنى للاعبين.

(التفكير السلبى):

- إذا ما اعتقدت انك ستهزم، ستنهزم.
- إذا ما أعتقدت أنك لن تجرؤ على اللعب، فلن تلعب
- إذا ما أحببت أن تفوز، ولكنك اعتقدت أنه لن يمكنك الفوز فلن تفوز.
- إذا ما اعتقدت أنك ستخسر، فأنك خاسر
- لاننا علمنا من الدنيا أن النجاح يبدأ بتصميم الشخص عليه، تصميما يبدأ من ذهنه
- إذا ما اعتقدك أن غيرك قد سبقك فقد حدث
- يجب أن تفكر فى المجد لترتفع
- يجب أن تكون واثقا من نفسك حتى تحصل على أى جائزة فمعركة الحياة لاتنتهى دائما، إلى الإنسان الاسرع والتعجل
- ولكن عاجلا أم آجلا فإن الإنسان الذى يفوز هو الذى يعتقد أنه بإمكانه الفوز.

هـ - التعليم المتميز

إن قدرة المدرب التعليمية قد تمت مناقشتها فى مستهل هذا الكتاب، وهناك على أى حال جزئية يجب تقديرها، وهى أن يهتم المدرب بالايتحدث كثيرا أثناء التدريب، حيث أن معظم ما يقال يجب أن يكون أما فى اللقاءات الجماعية أو مقابلات الفريق حتى يمكن الإفادة من كل الوقت المخصص للتدريب، فلا يجب أن يقطع المدرب التدريب ليحادث لاعبا، فإذا أخطأ لاعب فإنه يجب أن ينتحى جانبا لتصحيح خطاؤه، بينما يحل محله لاعب آخر ليواصل التدريب، لأن قطع التدريب لتصحيح خطأ لاعب يستهلك قدراً عظيما من الوقت، ينتظر ما بين ١٠ - إلى ٤٠ لاعبا حتى يتم ذلك، فيضيع من الوقت الكثير وتقل كمية التدريب العملية

و - التوزيع الأمثل للأفراد

مهما تعددت المواقف أو درجات المنافسة أو روح الرياضة، فهناك دائما أحسن خمسة لاعبين أو ستة أو سبعة أو احدى عشر لاعبا فقط، طبقا لنوع اللعبة التى تحتاج لعدد معين من اللاعبين.

وتحديد احسن الرياضيين، يعد بمثابة أحد الأولويات للموسم الرياضى الجديد، ثم يلى التجديد واحدث التغييرات الضرورية لاعداد هؤلاء الرياضيين.

وأنه من السخف أو الهزل أن يبقى لاعبا على معقد الاحتياطى، بينما يمكن أن يحل محل لاعب آخر أقل منه مقدرة فى الملعب.

واشتراك أحد اللاعبين فى المباراة يعتبرمسألة دقيقة، كما أن وضعهم فى مراكز تتناسب وقدراتهم مسألة أشد دقة أيضا، فالمدرب يجب الا يتردد فى وضع الرياضيين فى اماكن مختلفة، كما يجب أن يكون الرياضى مرحبا بذلك، فقدرة المدرب على تقدير اللاعب طبقا لامكانياته سيفيد اللاعب الناشئ كما يعبر الفترة الانتقالية.

فإما أن تكون مدربا للاعبين الموجودين شئ وأن تستخدمهم استخداما صحيحا شئ آخر.

ولقد تناول العديد من الخبراء والمتخصصين فى مجال التدريب هذا الموضوع الخاص بصفات المدرب الرياضى كل من وجهة نظره أو حسب تاريخه الرياضى أو حسب سيكولوجية نشاطه الرياضى المتخصص أو حتى من زوايا أخرى، إلا أننا فى تصنيف بسيط حاولنا أن نحدد الملامح والصفات التى يجب ان يتمتع بها المدرب الرياضى.

أولاً : الصفات الشخصية :

١ – ان يكون شخصية تربوية متطورة التفكير وطنى مخلص لوطنه

٢ – يعرف دور الرياضة فى المجتمع

٣ – شخصية إنسانية متميزة يتطلع إليه اللاعبين.

٤ – ان يتسم بالشخصية المتزنة، المقبولة شكلاً وموضوعاً، متعقلاً فى تصرفاته ليحوز احترام الجميع.

٥ – لديه اتجاهات إيجابية وحماس شخصى

٦ – ان يتميز بالضبط والإتزان الإنفعالى قادراً على ضبط نفسه أمام لاعبيه بتقبل المناقشة بصدر حب بعيداً عن الإنفعال والتعصب.

٧ – تشع منه روح التفاؤل واثقاً من نفسه ومن تصرفاته.

٨ – لديه القدرة على بث الحماس وخلق الدافعية فى لاعبيه

٩ – يتميز بالنضج الاجتماعى مع قدرته على تحمل المسئولية ولديه الرغبة فى ان يكون قائداً ناجحاً.

١٠ – له فلسفة متميزة فى الحياة بصور عامة وفى عملية التدريب بصورة خاصة.

١١ – ان يكون مقتنعاً بعمله كمدرب محباً له ولكل من يعمل معه مقدراً لدوره، ولديه الاهتمام الصادق بأهمية التدريب كعامل.

١٢ – شجاعا له القدرة على تحمل المسئولية والثقة بالنفس، حيوى وهام فى عمليات التطور الخاصة بسلوك وتصرفات لاعبيه.

١٣ – ان يتميز بمستوى عال من حيث دثامه الخلق ومستوى عال من الفهم والذكاء والقدرة على الابتكار.

١٤ – ان يكون متمتعاً بمستوى عال من القدرات العقلية بما ينطوى عليه من إمكانية الربط والتحليل وحل المشكلات.

١٥ – ان يكون قائداً محبوبا لا رئيساً متسلطاً، عادلا فى معاملة لاعبيه حازماً بدون تكلف بدرجة واجبة كقائد ومعلم تربوى.

١٦ – ان يكون لماحاً قادر على سرعة الفهم والإدراك لكل المواقف التى تمر به.

١٧ – ان يكون قادراً على تقييم خبراته التدريبية باستمرار.

١٨ – شخصيته محترمة بين زملائه المدربين وكذا جهازه الإدارى، يحترم القوانين ويراعى آداب اللعب والمنافسة.

١٩ – ان يكون شخصيته منظمة فى جميع تصرفاته سواء فى حياته العامة أو الخاصة.

٢٠ – ان يكون شخصاً عادلا بين جميع لاعبيه يعاملهم المعاملة الطيبة.

٢١ – ان يكون شخصا يجمع بين سلوكين متناقضين القسوة والتسامح.

٢٢ – ان يكون شخصا مستعد أن يضحى بوقعه الخاص وأسرته أحيانا.

٢٣ – ان يكون شخصا غير ماديا لا تهمه المادة، وإذا تأكد فيجب ان يكون بالقدر المعقول فى حدود المجتمع الذى يعمل فيه.

٢٤ – ان يكون شخصية صبورة مثابرة فى جمع المعلومات.

٢٥ – مؤمنا بعدم تعجل نتائج الغد، وأن هذه النتائج لا تأتى من فراغ بل بالكد والجهد والكفاح.

٢٦ – ان يتمتع بشخصية حازمه فى جميع قرارته، ديكتاتوريا فى كل ما يقوله من تعليمات تصبح قانون.

٢٧ – ان تكون له القدرة فى إصدار الأوامر التى يجب ان تكون واجبة النفاذ بطاعة عمياء.

٢٨ – له القدرة ان يتفاهم مع لاعبيه فى مرحلة تدريب المستويات العالية.

٢٩ – شخص أنيق يتطور ويساير أحدث الموضات والابتكارات الخاصة بالملابس الرياضية والمظهر العام أمام لاعبيه أولا وجمهوره ثانيا.

٣٠ – ان يكون شخصية متواضعة عند النصر مبتسماً عند الهزيمة.

ثانياً : صفات المدرب المهنية :

١ – ان يكون مارس اللعبة على مستوى البطولة

٢ – يجب على المدرب ان يتمتع بقدر عال من التأهيل المهنى فى مجال التدريب فكلما زاد تأهيل المدرب مهنياً كلما زاد انتاجه من حيث الرقى بمستوى لاعبيه

٣ – لديه القدرة والاستعداد على الاطلاع الدائم فى مجال الكرة الطائرة وكذا فى المجالات الأخرى التى ترتبط بتخصصه

٤ – ان يكون عمل كمساعد مدرب لأحد المدربين المرموقين فى مجال تخصصه فى المراحل السنية المختلفة أو لفترة كافية تسمح له باكتساب خبرات عريضة فى مجال التدريب

٥ – لديه القدرة على الإطلاع على أحدث المعلومات والأساليب فى مجال تدريب الكرة الطائرة.

٦ – اشترك فى دراسات علمية مرتبطة بمجال تخصصه .
«فسيولوچى الرياضى – علم التدريب، الاصابة ... العلاج والوقاية ... الخ».

٧ – اشترك فى دراسات مرتبطة بالمبادىء العامة للتدريب.

٨ – عضو نشط فى رابطة المدربين أو اتحاد لعبته.

٩ – مطلع على المجلات الدورية التخصصية المرتبطة بالتدريب الرياضى عامة وتخصصه خاصة.

ثالثاً : الصفات الصحية :

١ – أن يكون متمتعاً بالصحة الجسمية ويدل مظهره على النشاط.

٢ – أن يتمتع بقدر عال من مستوى اللياقة البدنية العامة بصورة تمكنه من أداء الحركات والنماذج أثناء التدريب وكذا أثناء المباريات الحبية بين لاعبيه.

٣ – ان يقوم بعمل الفحوص الطبية الدورية بصفة منتظمة فى بداية الموسم.

٤ – أن يبتعد عن التدخين وتناول المشروبات الكحولية خاصة فيما يتعلق بالتدخين أمام لاعبيه

٥ – أن يحافظ على وزنه فهذا أحد المؤثرات الهامة للياقة البدنية العامة

٦ – أن يكون على مستوى من المهارة الحركية يسمح له بأداء النماذج المطلوبة

٧ – أن يكون شخصا ممارساً لأى نشاط رياضى مخالف لنوع الرياضية التى يقوم بتدريبها، للراحة الذهنية من عناء التدريب

٨ – ان يكون نموذجا فى اتباع البرامج الغذائية والصحية كى يستطيع القيام بمهام عمله
٩ – يحتذى به جميع اللاعبون ويرون فيه مثلهم الصحى الفريد.

رابعاً : الصفات الاجتماعية :

١ – ان يكون شخصا له القدرة على الكتمان والمحافظة على أسرار لاعبيه الخاصة كذلك إداريه ومساعديه.
٢ – ان يكون شخصية ملمة باتجاهات وقيم ظروف المجتمع عامه والمجتمع الرياضى خاصة.
٣ – ان يكون متمتعا بحب اللاعبين الذين يقوم بتدريبهم.
٤ – ان يكون شخصا لديه القدرة على العطاء بغير حدود.
٥ – ان يحاول ان يكون مثل أعلى يحتذى به اللاعبون فى تصرفاته العامة والخاصة.
٦ – ان يكون شخصية يتمتع بالحزم والجدية فى العمل والمرح والسرور خارج أوقات العمل.
٧ – يحاول ان يكون ذو مكانة اجتماعية متميزة فى المجتمع عامة والمجتمع الرياضى خاصة.

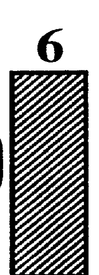
خامساً : الصفات الفنية :

١ – أن يكون لديه القدرة على التنظيم والإدارة الفنية.
٢ – أن يكون لديه القدرة على تحديد الأولويات.
٣ – أن يكون لديه القدرة على اختيار أنسب الطرق لتحقيق الأهداف.
٤ – أن يكون ملماً بالطرق العلمية والوسائل الفنية والأدوات الحديثة.
٥ – أن يكون شخصا لديه القدرة على الابداع فى اخراج وحداته التدريبية.
٦ – أن يكون لديه القدرة على التحليل.
٧ – أن يكون على دراية تامة بأحدث التطورات فى فنون ومجال تدريب.
٨ – يفضل ان يكون ملماً بأحد اللغات الأجنبية التى تسمح له بالاطلاع على أحدث المراجع والتحدث بها.

سادساً : المدرب سلوكه مع لاعبيه :

١– لديه سلوك ثابت بالنسبة للمواقف المختلفة .
٢– لديه القدرة على الارتفاع بمستوى علاقاته مع أفراد الفريق.
٣– يعلن لاعبيه بالقواعد واللوائح الخاصة باستخدام الأدوات الرياضية.
٤ – يراعى الفروق الفردية بين اللاعبين.

٥- يعمل كحلقة اتصال بين الاخصائيين واللاعبون المصابين.
٦- خبير بمعرفة العوامل النفسية وكيف يعالج المواقف المضطربة.
٧- قادر على استخدام اللغة السهلة البسيطة. وان يختار كلماته اختيار سليما حتى يتسنى توصيل مادته للاعبين بيسر وسهولة.
٨- ان يتمتع المدرب بالعين الخبيرة «*eyes choaches*» حتى يستطيع الكشف عن المواهب وكذا سرعة الكشف عن الاخطاء والعمل على إصلاحها خاصة أثناء المباريات.
٩- ألا يسيء استعمال سلطة القيادة التى منحت له، بل يستخدمها لما فيه مصلحة لاعبيه.
١٠- يجب عليه ألا يعامل اللاعبين ليس لما هم عليه الآن فقط بل لما يمكنهم ان يصلوا إليه فى المستقبل.
١١- أن يكون لديه سلطات كاملة مطلقة وبذلك يتحمل النقد وحدة سواء داخل أو خارج اللعب.
١٢- له القدرة على توجيه لاعبيه ومساعديه من واقع السلطة المطلقة التى يتمتع بها.
١٣- يوجه لاعبيه إلى مايستحقونه سواء كان ذلك مديحا أو نقدا وذلك حسب ما تتطلبه الظروف ووفق ادائهم فى التدريب أو المباريات.
١٤- لديه القدرة على محاكمة اللاعب المخطىء فى مصلحة الفريق فوراً مهما كان مركز هذا اللاعب فى الفريق، وان يصدر حكمه عليه ويعاقبه.
١٥- وأخيراً : ان يعتبر نفسه ويعتبره اللاعبون الأخ أو الوالد لهم مع الحرص على تنمية علاقته بآباء اللاعبين إذا أمكن.



الفصل السادس

الاعداد لموسم قادم

- لحظة صدق
- نحو تفكير أفضل
- الفكر الخاص
- الطريقة الأساسية للعب
- اعداد خطة اكلينكية
- تنظيم جهاز التدريب
- الرعاية الطبية
- السجلات
- التجهيزات والاستعدادات

لحظـة صـدق

ينصح كثيرا من خبراء وعلماء التدريب أن يكون وقت بداية إعداد الخطط للموسم القادم هو اليوم التالى مباشرة لنهاية الموسم الحالى، فقد ولى الموسم الماضى بما يحويه من مشاكل وعثرات وفوز وهزيمة، إلا أن هذا لا يمنع بأنه ولابد أن يكون الموسم الماضى مازال حاضراً فى ذاكرة كل واحد من المدربين، وأن يقف كل مدرب مع نفسه لحظة صدق خالصة بعيدة عن الإنحياز لأفكاره وأراؤه التى كان المدرب ينادى بها فى الموسم الماضى. بل عليه فى بداية هذا الموسم أن يجلس ويفكر ماذا سينفذ فى الأسابيع والشهور السابقة للموسم الجديد، فلابد وأن يعتبر كل منا بأنه قد حان الوقت المناسب ليفكر فى الأشياء التى حدثت تماماً مثل أخطاؤه فى التدريب التى وقعت، وفى الحقيقة هذا هو وقت تقييم النفس لكل من المدير الفنى - والمدرب وكذا بقية أعضاء جهاز التدريب (لو وجد هناك أعضاء)، ونتيجة لهذا التقييم يجب أن يوضع كنموذج لخطط السنة القادمة.

أما المدربون الذين يقرروا أن ينتظروا حتى الموسم القادم وعند إقترابه ليبدأوا تخطيطهم فمثل هؤلاء نجدهم للأسف قد فقدوا عنصر إستغلال الوقت وربما لا ينفذوا تخطيطهم على أكمل وجه.

الخطوة الأولى الضرورية للإعداد للموسم الجديد عادة ما تبدأ من رأس المدرب، فقبل البدء بالأهتمام بالتدريبات وخلافة، يجب على المدرب إمداد جهازه بالقيادة الضرورية فى تنظيم أعضاء الفريق (فمثلاً تحديد من هو رئيس الفريق - إدارى الفريق - طريقة الإتصال بين الجهاز واللاعبين وبين الجهاز وإدارة النادى) أى بمعنى أشمل تحديد القنوات الشرعية للإتصال، كذلك على المدرب أن يمد جهازه بالبرنامج المقترح، ويعمل جاهداً معهم يد بيد بمعنى أن عليهم كجهاز أن ينظموا عقولهم، وربما كان عليهم أن يتناولوا فكرة جيدة عما يجب أن يحدث خلال الموسم، ويبدأوا فى دراسة الأفكار المختلفة للإستفادة من بعضها أو إستبعاد البعض الأخر، كما يجب أن يكون فى متناولهم إرشادات خاصة أو عامة من قبل المدير الفنى أو كبير المدربين لتكون مرشداً لهم عند تنفيذ البرنامج، وهذا لا يعنى أن فكر المدرب حكرا عليه، يجب أن يتناول غالبية أو معظم القرارات وتكون جاهزة، ولا ينكر أن هناك مساعدين ولهم فرصة المشاركة بالأفكار،

يجب على المدير الفنى أو رئيس جهاز التدريب أن يعمل على تحريك هذه الأفكار وتشجيعها طالما أن مثل هذه الأفكار بناءه وتعمل لصالح البرنامج.

أما إذا كان أعضاء الجهاز التدريبي ومساعديه ليس لديهم أفكار معينة، أو أنهم يحاولوا أن يفكروا جيداً خلال الوقت المخصص لمناقشة الأمور الحيوية، فإن هذا سوف يعتبر مضيعة للوقت الخاص باجتماعات الأعضاء، وربما لا تناقش فيه القرارات الحيوية.

مثل هذه الإجتماعات والمناقشات تكون مهددة خاصة للفرق الرياضية القوية وعلى الأخص تلك التى تشمل على عدد كبير من الرياضيين والعديد من المساعدين للجهاز التدريبي.

نحو تفكير أفضل

تمثل الأفكار السليمة لكل من المدير الفنى (كبير المدربين) أو رئيس جهاز التدريب وكذا الجهاز المساعد له، خطوة أساسية وهامة على طريق النجاح، خاصة إذا ما ترجمت إلى إيجابيات تساهم فى نجاح البرنامج، وعليه فإن هناك خطوات هامةيجب أن تراعى عند بداية التخطيط لموسم ناجح، :

الخطوة الأولى: والتى يجب أن نوضحها هنا **وهى الفكر الخاص برؤساء التدريب** المدير الفنى – كبير المدربين – أو المدربين الأساسين والمساعدين، قبل بداية الموسم، آلا وهى النقطة التى تتعلق بإعادة تقييم أفكارهم الشخصية عن اللاعبين (الرياضيين) والمدربين المساعدين، وهى نقطة هامة خاصة، عندما يتحدث اللاعبون ويسألوا العديد من الناس الذين يعرفهم مثل رؤساء التدريب تماماً وماذا يعتقدون؟؟

ولماذا يمكن للمدربين أن يؤمنوا قليلاً ببعض المبادئ والمعتقدات الآن عن عدة سنوات مضت؟؟

ولذلك فإن اعتقادهم وإعتناقهم لمبادئ معينة يجب أن يكون واضحاً فى عقولهم الخاصة، على الأقل فيما يختص بتوقعاتهم عن الرياضة (أو النشاط) الذين يقومون بإعدادها.

وهذا يشمل أيضاً العلاقات الخاصة التى تتكون بين المدرب والعديد من الناس سواء داخل النادى أو خارجه – كذا فيما يتعلق بإسلوب التدريب أو اللعب الذى غالباً ما يكون منصباً حول:

- قواعد التدريب خلال فترات– مواسم التدريب.
- او إتباع قواعد نظام معينة فى التدريب.
- كذا المظاهر الفردية للاعبين أثناء التدريب أو اللعب.

- الموقف من المكسب أو الخسارة.

هذه هى بعض الأساسيات الهامة التى تستحوز تفكير المدرب.

لذا، فإنه إذا وجد سؤال يتعلق بأى شكل أو مظهر ما عن رياضة يجب أن يجاب عنه. فورا، وأن يكون المدرب جاهزاً ليجيب عن كل الأسئلة وهذه مسئولية لا يمكن تجاهلها نحو الرياضة وتعتبرنقطة هامة جداً لأنها تمثل فلسفة خاصة للمدرب تثبت الأتجاه والخطوط العريضة المرشدة من أجل إخراج البرنامج (المقترح) للموسم التالى، حيث أنها، ناحية هامة يمكن أن تحدث صدمة لدى المدرب خارج البرنامج، كما أنها هامة جداً حيث أن هذه الفلسفة تمثل إتجاهات ومعتقدات خاصة بالمدرب يمكن أن يكون لها تأثير على الفريق الذى يقوم بتدريبه.

فمثلاً إذا هوجم المدرب فإنه سوف يعيد ترتيب أفكاره وينظم ويقترح ويعدل فى اللعب وقواعد التدريب، وربما يتأثر أداء الفريق بهذه الفلسفة، كذلك لو أن هذا المدرب ينقصة الحيوية ويفتقد التصميم حتى لو إقترح تنظيم غالباً ما يكون سيئاً ولا يؤمن إلا أن يفوز وبأى ثمن وبأى طريقة فإن مثل هذه الفلسفة سوف تظهر فى أداء الفريق.

الخطوه الثانية: التى يجب أن تؤخذ فى الأعتبار الطريقة الأساسية للعب، التى يستخدمها الفريق سواء كانت طريقة هجومية أو دفاعية فى بعض الألعاب الجماعية التى سوف تكون سمة أساسية للفريق أو فيما يتعلق بمستوى الأداء الفردى فى بعض الأنشطة الفردية، فهذه إعتبارات هامة يجب أن يبت فيها المدرب بقرار إيجابى وسريع حتى ينعكس هذا على مستوى أداء الفريق بحيث تصبح سمة أساسية له.

كذلك لو كان هناك إجتماع لأعضاء جهاز التدريب يجب أن يقرر رئيس جهاز التدريب (سواء كان المدير الفنى أو كبير المدربين) سرعة البت فى الأفكار الأساسية ومحاولة إقناع زملائه فى الجهاز بأهميتها وذلك من خلال المناقشة الموضوعية بالتناوب لإخراج التفاصيل وأخيراً يتم الإتفاق على ما سوف يطبقونه من خطط لعب أو إعداد بدنى أو فنى ......إلخ وكيف يطبقونه؟؟

والأفكار السابقة تمثل بعض الأفكار حول الهجوم أو الدفاع أو الأساسيات لاى نوع من الفرق والتى عادة ما ينجح فيها تماما العديد من المدربين.

والنقطة الوحيدة التى يجب أن ننوه عنها هنا أن كثير من المدربين يسأل بدون وعى تدريبى عن أى من الطريقتين نستخدمها هل هى الدفاعية أو الهجومية، دون النظر إلى

طريقة إعداد اللاعبين وكذا إمكانيات كل لاعب، عليهم أن يعلموا ماذا يجيدونه تماماً قبل البدء فى تحديد الطريقة.

كما يلاحظ أن العديد من المدربين من ذوى السمعة الكبيرة فى مجال التدريب، يقع فى خطأ يتعلق بطريقة اللعب ،حيث يحاولوا دائماً التصميم على طريقة معينة فى اللعب لوقت طويل نظراً لأن معظم الفرق المسيطرة ذات النتائج العالية تستخدمها أو سبق لهم إستخدامها مع الفرق الأخرى وحققت نتائج بدون العمل على فهمها جيداً أو الخوض فى تفاصيلها، معتقدين أنها الأكثر شيوعاً وإستخداماً وأن عليهم تطبيقها، رغم أنها غالباً لا تجيد فرقهم تطبيقها نظراً لإختلاف إمكانيات اللاعبين.

وعليه يجب على جهاز التدريب أن يضع فى الإعتبار طرق التدريب الحديثة والمختلفة وأن يقرر ما يجب عملة وما يناسب نوع رياضتة وإمكانيات لاعبيه، كما أن هناك شئ أخر هام، يصيب كثيراً من المدربين بالإحباط وهو رؤيتهم للاعبيهم وفريقهم بمستوى أداء غير متوقع ويقترب من السيئ، رغم إقناعهم بأنهم قاموا بواجبهم على الوجه الأكمل ولكن الحقيقة غير ذلك تماماً، ببساطة شديدة هو أنهم فرضوا على لاعبيهم طرق تدريب ومنافسة غير قادرين عقلياً وحيوياً على تطبيقها.

الخطوة الثالثة: قبل بداية الموسم التدريبى يجب العمل على إعداد خطة إكلينيكية للتدريب لهيئة التدريب خاصة إذا ما كانت هذه الهيئة معينة حديثاً فى النادى أو المؤسسة، وهذه خطوة لها أهميتها نظراً لأن معظم المدربين المعينين جدد يأتون من أندية ومؤسسات مختلفة أو يكون البعض منهم قد سبق له التدريب على مستوى أقل أو البعض الأخر أول مرة يمارس التدريب.

وعليه يجب أن يكون إختيارهم بواسطة المدربين الأخرين من ذوى المكانة العالية فى مجال التدريب أو الذين إعتزلوا التدريب لظروف خاصة.سوف تلتقط بعض الأفكار الجيدة لبداية الموسم، وهذه الأفكار بعضها قد يكون كافياً لأن يعتمد علية فى المواقف مباشرة، والبعض الأخر لا يكون كافياً وفى هذه الحالة نستبعد مثل هذه الأفكار من المناقشة.

مع الملاحظة أن ليس ضروريا لجهاز التدريب أن يوافق أو أن يدون بعض الملاحظات على أنها سوف تكون موضع اعتبار فالوقت لا يسمح، ولكن بالمناقشة لكل الأفكار المجموعة قبل بداية الموسم، سوف تجعل هذه المناقشات المدربين أو الجهاز يقظين، بماذا يفكر الآخرون وماذا يفعلون فى برنامجهم. كما أن هذه المناقشات سوف تساعد الأعضاء

على تقييم افكارهم وبرامجهم وما تحتويها. وقد ينتج عن هذه المناقشات أن بعض أعضاء هيئة التدريب أو جهاز التدريب سوف يغيروا افكارهم التى قوبلت بالمعارضة عند أخذ أو مناقشة الآراء.

وهذه أفضل طريقة لكل واحد من أعضاء هيئة التدريب لأن سيجعل الأفكار للإستفادة منها، حيث غالبا ما نجد أن فكرة يطرحها أحد الأعضاء سوف تدفع فكرة أخرى والتى بدورها سوف تكون مساعدة للبرنامج. وهكذا تصبح المناقشة إيجابية

الخطوة الرابعة: تنظيم جهاز التدريب

وقبل توضيح هذه النقطة نجدها ليست مشكلة خاصة لو كان هناك بعض المساعدين من المدربين واحد أو أثنين، والذين سوف يؤهلوا فيما بعد أن يكونوا مدربين

وفى هذا الموقف الحتمى يجب أن يعرف كل واحد من هؤلاء أن لديه بعض من درجات النفوذ ولتوضيح ذلك مثلا، إذا كان هناك قرار للجهاز التدريبى بمدرب ماسوف يقوم بتدريب فريق حديث ناشئين (أو درجة ثانية) أو يعمل كمساعد لمدرب ما ضمن جهاز التدريب، ففى مثل هذه الحالة يجب أن يكون الشخص الذى وضع عليه الأختبار معدا من قبل رئيس جهاز التدريب فى محله

وربما الطريقة الكلامية عن العمل (اسلوب المناقشة بين رئيس جهاز التدريب والمساعدين المعاونين له) تبقى على أعضاء جيدين فى الجهاز التدريبى ولا تدفعهم إلى المطالبة بالإستقالة، وذلك فإنه من الأهمية بمكان أن نعمل على صقل المدربين المساعدين من خلال انحاقهم بالدراسات الدورية فى مجال تخصصهم حتى يصبحوا مؤهلين جيدا حيث أن هذا الأعداد سوف ينمى الصفات والمعلومات المتوقعة من هؤلاء المدربين المساعدين.

وفى هذه الطريقة نجد أن الإهتمام بإعداد المدربين المساعدين سوف يدفعهم ليتحركوا ويعملوا ويفيدوا ويستفيدوا طالما وجدوا هذا الإهتمام من قبل جهاز التدريب ولكن لسوء الحظ أن كثيرا من الأندية لا يقوم بأعطاء الإهتمام الكافى للمدربين المساعدين، وإنما ينصب الإهتمام على المدير الفنى وكبير المدربين، مما يدفع كثيرا من المدربين المساعدين إلى العمل فى اندية أخرى حتى لو كان العائد المادى أقل طالما كان الإهتمام بهم أكثر..

كما يجب أن نوضح هنا حقيقة هامة وهى أن كل مدرب يحتاج إلى تنوع فى التدريب، فهناك البعض يفضل أن يدرب المستوى الأول الناشئين (أو الملتحقين حديثا فى

اللعب) ولا يستطيع العمل مع فريق أكبر فى المستوى أو مع فرق البنات. وعليه فإن فى مثل هذا الموقف ربما نجد أن البعض من المساعدين خاصة الجدد يتطوع للقيام للعمل مع أى فرق أو مرحلة سنية، وفى هذه الحالة نجد أن هناك عيبين أساسين وهو أن مساعد المدرب الجديد أو المتطوع ليس لديه الخبرة الكافية للعمل مع فريق ما، والأخرى نجد أن هناك خلل فى إعداد الجهاز التدريبى الخاص بنشاط رياضى ما، حيث نجد أن قطاع فيه مدرب مساعد واحد اللاعبين الكبار فيه وعليه يجب أن يكون هناك تنظيم جيد لجهاز التدريب بما يكفل جو عمل مناسب ومناخ ملائم لكل من المدربين والمدربين المساعدين.

الخطة الخامسة: الرعايــة الطبيــة

يعتبر توفير الرعاية الطبية والإطمئنان عليها أحد النواحى الهامة التى تسهم بشكل واضح فى نجاح موسم الأعداد، حيث تعتبر أولى خطوات التخطيط السليم لأى برنامج تدريبى ـ والمدرب الناجح هو الذى يعمل جاهدا على توفيرها أو المطالبة بها فهو يعرف ما حدث فى الموسم الماضى من اصابات وعددها داخل أفراد فريقه ـ ولا يتوقف هذا الأمر عند ذلك فحسب ـ بل يتعدى ذلك ـ لو أن هناك تغيير واضح فى محتوى البرنامج التدريبى المقترح وغالبا سوف يخرج هذا البرنامج ويكون (أكثر فاعلية من العام الماضى) إلا انه غالبا ما تكون هناك بعض الإصابات المتنوعة ولكن فى وجود الأطباء والرعاية الطبية ضمن جهاز التدريب من أول الموسم سوف يوفر الأطمئنان والراحة لكثير من اللاعبين، حتى يقبلوا على أداء مجموعة التدريبات الجديدة دون خوف أو رهبة.

ففى بداية موسم الاعداد يجب أن يكون الوقت ملائم لترتيب الإطباء والإتفاق معهم ليكونوا جاهزين داخل الوحدة الطبية بالنادى منظمين لعملهم ومقابلتهم واجتماعتهم الطبية ـ ويجب على المدرب أن يعمل جاهدا على توفير الطبيب خاصة ذلك الذى يتمتع بسمعة جيدة ويرتاح إليه معظم اللاعبون ـ كما يجب ألا تقتصر الرعاية على اللاعبين أو الفرق الكبيرة حيث غالبا نجد أن فرق الأشبال لا يهتم بها أحد وليس هذا حسنا وعلى المدربين أن يضعوا ذلك فى التخطيط للموسم وأن غياب أو عدم وجود طبيب يمثل خطرا حقيقى من أجل رعاية الرياضيين جسميا وقانونا وفى الواقع فإن مسئولية توافر الطبيب الملائم هى مسئولية مديرا النادى ولكن المدير الفنى للتدريب يجب أن يتأكد من ذلك وأن يضعه فى الإعتبار.

ويجدر بنا أن نشير هنا إلى بعض الأعتبارات الطبية التى يجب أن تتخذ فى داخل النادى . The medical Consideration should imdudel The followin

أ - يجب أن تشمل الرعاية الطبية كل رياضى داخل النادى ومهما كان مستواه الرياضى ودرجته فى اللعب

ب - عربة الأسعاف يجب أن تكون جاهزة دائما سواء أثناء المباريات أو التدريب، وهذه العربة يجب أن تستعمل فى الحالات الهامة.

جـ - على كل رياضى أن يهتم بملئ بطاقة الرعاية الطبية قبل بداية الموسم ويسجل فيها عنوان الطبيب المعالج ورقم تليفونه وكذا تليفون أولياء الأمور ليستدعيهم كلما دعت الضرورة لذلك.

د - يجب الإهتمام ببعض الرياضيين نفسيا وذلك بإجراء الإختبارات النفسية، وبواسطة طبيب خاص، حتى يتسنى له معرفة تاريخ الحالة المرضية للشخص ولو وجدت، وهذا أمر حقيقى، لتحديد إذا ينفع فى الأستمرار فى الرياضة أولا

الخطوة السادسة: السجلات*

وهى النقطة المتعلقة بالأيام الأولى التى تسبق بداية الموسم فهذه الأيام التى تسبق بداية الموسم، هى الايام القلائل قبل بداية الموسم التدريبى التى تشتمل على مجموعة من أوراق العمل والتى من بينها السجلات فإن الإهتمام بعمل سجلات حفظ للاعبين يصبح أمراً ضرورياً وهذه حقيقة هامة خاصة إذا ما كان عدد الرياضيين الممارسين للنشاط الرياضى كبيرا. وببساطة فإن المدير الفنى أو المدرب العام أو مساعديه يجب أن يكون مسئولا عن فرض هذا النظام ، فمثلا تكون الرؤية واضحة إذا كان هناك فريق اساسى وفريق ناشئين فإنه من خلال سجلاتهم وتنظيمهم مع مدربيهم يمكن بذلك تحديد مسئولية المدربين ويعرف كل واحد منه حدوده ويعرف اللاعبين حدودهم وبذلك نضمن الجو النقى الرائع لتنفيذ البرنامج التدريبى للموسم الجديد.

وحتما يجب على جهاز التدريب فى شخص المدير الفنى أن لايسمح لاى رياضى بالبدء بالتدريب بدون عمل سجل كامل حيث ذلك يمثل الكارت الحيوى للاعب، ولو بعض المدربين سمحوا لهذا اللاعب بالإنتظام فى التدريب فإن هذا سوف يكون خطراكبير عليهم وعليه فإن ابسط طريقة لمواجهة مثل هذا الموقف هو رفض أى مطلب لأى ناشئ لم يعمل بطاقته سجل كامله، بالإضافة إلى أن هؤلاء الناشئين لا يواظبوا على مواعيد

---

* أنظر الفصل (٨) الخاص بالمدرب والتسجيل.

التدريب، وربما يوقع عليهم بعض الجزاءات أو ينتقدوا لاى سبب، فأين السجل الذى لم تسجل فيه مثل هذه الأشياء - وبناء على ذلك فإن توافر سجلات اللاعبين سوف يحمى كثيرا من المدربين من الهجوم عليهم بالإضافة أنه يمنعهم من مشاكل محققه.

الخطوة السابعة: متطلبات الآباء

أحيانا يهمل بعض المدربين النواحى التى تتعلق بمتطلبات الأباء الذين يروا فى المدربين أباء للرياضيين إلا أننا نجد أن معظم أولياء الأمور يظهرون قلقا واضح لكى يعرفوا أن كان أبنائهم وبناتهم سوف يستمرون فى ممارسة النشاط أم لا؟ أو كما هو متوقع من الأشبال الذين فى سنة أو سنها، وعلى المدربين العمل على إنهاء ذلك القلق من خلال خبراتهم فى التعامل مع الأشبال - وفى ضوء هذا يجب على مدير التدريب خاصة فى قطاع الاشبال ان يخطط فى بداية موسم الاعداد ليتناول دور الآباء وأولياء الأمور وذلك خلال وقت مبكر وكافى قبل بداية التدريب - كما يجب أن تكون صلة الترابط بين المدربين وأولياء الأمور متينه وتقوى أكثر من خلال الإجتماعات وابداء بعض الأراء والإستماع لهؤلاء الآباء للتعرف على أدق التفاصيل التى تهمه خاصة فيما يختص بسلوك الرياضى داخل منزلة، وإذا صعب مثل هذه الإجتماعات أو المناقشات فمن الممكن أن تكون هناك مراسلة للمنزل من جانب المدرب عن طريق اللاعبين خاصة الأشبال، ولكن يجب أن تلفت النظر إلى أن مثل هذه الوسيلة فى الأتصال غالبا لاتصل، بسبب عدم ادراك صغار السن من اللاعبين لأهمية هذه المراسلة كما يجب أن يكون هناك احترام شديد ومتبادل بين كل من المدربين وأولياء أمور اللاعبين فالقاء تحة بطريقة مناسبة وانتظار لميعاد ولى الأمر إلى وداع طيب لهم عند مغادره الإجتماع مثل هذه الأمور البسيطة اثر بالغ فى نفوس اولياء الامور تجاه المدربين الذين يشرفهم أن يكونوا أبنائهم تحت رعايتهم وقيادتهم ويلاحظ أنه فى بعض المناسبات الخاصة التى يتم فيها اللقاءات بين المدربين وأولياء الأمور أن يعلن فيها عن ميعاد هذه اللقاءات بوقت كافى وأن يتم ذلك فى صور اعلان واضح ويوضع مكان بارز فمثلا الإعلان الخاص بالإجتماع السنوى الأول لأولياء الأمور يجب أن يتم فى الصورة التالية:

المكـــان: كافتيريا النادى أو صالة الاجتماعات - أو المسرح ...... إلخ.

الزمـــان: الأربعاء ٣١ أغسطس.

الوقـــت: الساعة، بعد الظهر، مساء.

الســـبب: مقابلة المدربين ـ مقابلة الفريق ـ مناقشة الاستعدادات قبل وبعد، فى الماضى، فى الحاضر ـ شرح البرنامج ـ الفلسفة وراء استخدام طريقة للعب معينة فى هذا الموسم (جدول اعمال).

وهذا من أجل الآباء والأفراد الجدد كذا السيدات والسادة وفى هذه الطريقة فرص كبيرة لكل من الناشئين والأشبال وكذا المهتمين من أولياء الأمور ليعرفوا اجابات مثيرة تدور فى مخيلتهم أتمنى أن أراهم جميعاً فى هذا الأجتماع

التوقيع: المدرب

وفى الإجتماع يجب على المدرب أن يحضر الفريق بالكامل أمام الأباء ويقدم اللاعبون أنفسهم وكذا آباءهم، وبمجرد أن يحدث هذا، يجب أن يقفوا ليعرف بعضهم البعض ففى هذا اسرة اللعب أو النشاط اسرة واحدة، بالإضافة إلى أن المناخ الهادىء خلال الجلسة حيث ينتقد الأباء كل لاعب ليكتشفوا فقط أن أولياء الأمور وخاصة أولياء أمور الأشبال جالسين قريبا أو أن أولياء الأمور على الأقل يدركون بعضهم البعض ويظهرون اهتماما فى كل المواقف.

ولإزدياد جو الألفة والترابط بين فريق النادى كأسرة واحدة بما فيهم مدربهم وأسر اللاعبين يجب على المدرب أن يدعوهم من فترة لأخرى لمشاهدة تنافس اللاعبين، فعلى سبيل المثال من الممكن أن يدعو مدرب السباحة مثلا الآباء داخل مكان التدريب وكما يمكنه أن يقنعهم بضرورة الأشتراك فى المناسبات السعيدة ـ التى تضفى جو من المرح داخل الفريق وكذا الحال بالنسبة لمدرب الباسكت بول أو الكرة الطائرة عليهم أن يدعوا الأباء لمشاهدة تنافس اللاعبين فى الهواء أى أن هذا سوف يساعدهم على تعلم بعض المهارات فى كرة السلة أو الطائرة من خلال التدريبات التى يقوم بها اللاعبون ـ كما أن حضور الأباء لمثل هذه المناسبات سوف يجعل الأباء يباركون أبنائهم المشاركون فى نشاط رياضى معين ـ مثل هذه الأشياء يمكن أن تعطى نوع من المتعة تساعد بصوره واضحة فى نجاح البرنامج.

ودعوه الأباء لمثل هذه الإجتماعات أو اللقاءات من الأمور الهامة جدا، حيث أن أى تجمع مثل هذا يساعد هؤلاء أولياء الأمور ليدركوا بسرعة أهمية التعرف على ناس (مدربين) لديهم نوع بين من المعرفة الرياضية كما أن تعرف أولياء الأمور بعضهم ببعض ـ يساعد فى المزيد من الشعور بالدور السريع للمدرب وكذا أدوار البرنامج، وهذا يكون أحد أهداف المدرب الناجح.

الخطوة الثامنة: التجهيزات والاستعدادات:

وهذة النقطة تتعلق بالتفكير الذى يجب أن يعطي للتجهيزات (الأدوات) خاصة فى تلك الالعاب مثل ألعاب كرة القدم والسلة والطائرة واليد إذا ما تطرقنا إلى هذه النقطة، فالهدف منها بالدرجة الأولى هى توجيهها للمدرب المبتدئ الذى فى العاده نرى انه يفتقد الخبرة فى هذا المجال، والذى ليس لديه أى ادارى أو مسئول يقف بجانبه، هنا نرى ان بعض التجهيزات لاتشكل أى قلق، فالتجهيزات الخاصة بفريق السباحة أو العاب القوي لاتشكل أى مشكلة ولكنها مشكلة لفريق مثل كرة القدم، الهوكى، كرة اليد، أو السلة أو الطائرة، خاصة إذا كان الذى يدرب هذا الفريق مدرب مبتدئ، ولك أن تتخيل الصعوبات التى يواجهها فى ترتيب تجهيزات الفريق خاصة فيما يتعلق بسرعة تجهيزه، وبناء عليه فإن هناك اربع أشياء تعقد الاستعدادات، فلو عمل هذا المدرب على تلا فيها نضمن بذلك سرعة تجهيزات فريقه وهى:

أ – الوقت الذى يستغرقه لارتداء ملابسه.

ب – الضرورة لجعل كل شئ مناسب.

جـ – بعض الأشبال لايعرفون طريقة ارتداء لبعض القطع المختلفة من التجهيز مثل قطع حراس المرمى فى لعبة الهوكى.

د – رقم كل قطعة من قطع حارسى المرمى فى رياضة الهوكى.

ولكى تحل هذه المشكلة خاصة إذا ما كان الفريق مكون من صغار السن، يمكن للمدرب اتباع الطريقة التالية:

– يوضح لكل لاعب اسباب اختيار هذا الزى (لونه ـ شكله ـ شعاره الرقم الذى يحمله فكل هذه الأمور تجعل اللاعبين خاصة الناشئين اكثر راحة للنفس.

– وضح لهم كيفية ارتداء لبعض القطع الصعبة كما فى حالة بعض الرياضات مثل حارس مرمى الهوكى – إرتداء واقى الخصيتن فى الملاكمة والمصارعة.

– اهتم بطريقة توزيع الملابس بطريقة منظمة حتى يتعود اللاعبون خاصة الناشئون كيفية المحافظة عليها

– أجعل اللاعبون يصطفون جنب إلى جنب حتى يقتنعوا بمظهرهم ويحافظون عليه، فهذا يولد شعور الإنتماء لدى الفريق.

7

الفصل السابع

المدرب ورئيس الفريق [الكابتن]

- المدرب وتعيين رئيس الفريق
- رئيس الفريق واصطاف المدربين
- صفات رئيس الفريق
- المركز الخاص برئيس الفريق
- الدور الذى يلزمه رئيس الفريق
- الواجبات والمسئوليات الخاصة برئيس الفريق
- اختيار رئيس الفريق
- رئيس الفريق المبتدىء
- المدرب وادارى الفريق
- المدرب الرياضى والمراسلة

المدرب وتعيين رئيس الفريق (كابتن) Team Captain

إن اختيار الفريق الذى سيلعب أحد المباريات يعتبر من الأمور غير المعقدة بالنسبة للمدرب الرياضى، حيث استطاع هذا الأخير من خلال موسم الإعداد أن يعرف خبايا وأسرار فريقه، وما يتمتع به كل لاعب من امكانيات وقدرات خاصة، فليس من الصعب على المدرب أن يعرف كيف يشغل أحد هذه المراكز المختلفة فى اللعب وفى ضوء ما يتمتع به كل لاعب وما يتطلبه هذا المركز كما أنه ليس من الصعب أن تحدد طريقة اللعب التى سيلعبها أما م الفريق الأخر، وهل هى ثابته أو متغيرة حسب كل مايراه، كذا الحال بالنسبة لشغل مركز رئيس الفريق.

فكلنا نجد أن اختيار أو تعيين رئيس للفريق (كابتن للفريق) من الأمور التى تشغل بال بعض المدربين، ففى الأولى وهى تتعلق باختيار رئيس الفريق للعمل كقائد له يعتبر أول وآخر شيئ يأخذ مكانه فى فكر المدرب فى متابعة التدريب، حيث أن هذا الأختبار من جانب المدرب يجب أن يقابله التوفيق، حتى لا يستطيع أن يفرض على فريقه قائداً له لاتتوافر فيه صلاحيات القيادة بالتالى لا يتقبله اللاعبون وبدلا من أن يكون حلقة الوصل بين المدرب والفريق لحل المشاكل ،نقل وجهة نظر اللاعبين، يصبح أحد المشاكل التى تقف بين المدرب واللاعبين لذلك فيجب أن يكون اختيار المدرب لكابتن الفريق موفقا ويعتمد على عديد من الأسس نذكر منها:

١ - هل يتم اختياره لأنه أكبر سناً؟

٢ - هل يتم اختياره لانه يتمتع بشخصية محبوبة؟

٣ - هل هو حديث بالنسبة للفريق؟

٤ - هل هو مخلص فى عمله؟

٥ - هل يتمتع ويتسم بالرجولة والصفات القيادية؟

٦ - هل هو صادق وأمين فى نقل وجهات نظر اللاعبين لمدربهم ؟

٧ - هل مستواه الرياضى مشرف؟

٨ - متعاون ويحترم صغار السن فى الفريق؟

٩ - هل يتمتع بالقدر الكافى الذى يسمح له بتكوين علاقات طيبة؟

١٠ - هل يقف بجانب الحق إذا ماطلبت منه الشهادة؟

١١ - هل له مآرب ومنافع شخصية يستطيع أن يحققها برئاسته للفريق؟

١٢ - هل تم اختياره بناء على طلب من المدرب؟

١٣ - هل يتسم بالإيجابيه فى كل عمل يكلف به؟

ونحن نرى أن هناك العـديد من التسـاؤلات التى يمكن أن تكون أو تشكل فى مجموعها اسس لإختيار رئيس الفريق إلا أننا يجب أن نوجه النظر إلى أن اختيار المدرب لرئيس الفريق يجب أن يحكمه شئ من الحكمة والتريث وعدم التسرع، حتى يتوافر المناخ الملائم لتحقيق أهداف البرنامج.

وإذا كان الإختيار لشغل مركز ما من الأمور الصعبة، فإن الأمر كذلك بالنسبة لتعيين رئيس للفريق، حيث أن هذا ليس من الأمور السهلة.

فرئيس الفريق هو عضو له قيمة لأى فريق رياضى، فمثلاً هذا الفرديمكن أن يهتم ببعض التفاصيل التى يمكن أن يكلف بها، كما أن له القدرة ليناقش المدرب مثلاً فى طريقة التدريب التى يتناولها البرنامج المطبق أو المقترح.

إن الإختيار المثالى للحصول على قائد أو رئيس فريق أمر هام فهذا الرئيس أو القائد يجب أن يكون دائماً قائد ذو خبرة، ويذكر بعض المدربين العظام أن هناك طريقتين أساساً لتعيين رؤساء الفريق،

المصدر الأول هو الفريق نفسه (خاصة فى فرق الناشئين):

١ - فربما يكون هناك فرد رياضى الذى لم يستمر كلاعب بسبب الإصابة.

٢ - او ربما ليس لديه القدرة لأن يلعب.

٣ - أو ربما يكون لاعب صغير حيث هناك خوف من خطر الإصابة، وربما هذا اللاعب لا يستطيع أن يترك الفريق فى بعض المواقف الصعبة.

وعليه فإن المدرب لو أقترح على الفريق مثل هذا اللاعب أن يكون قائد لفريقة ولكنه ليس مسئول له كافة الصلاحيات، ولكن الهدف الأساسى الذى يجب أن يفهمة هذا المدرب للاعبيه، هو إختياره ليملئ مكان هام للفريق فى صورة أخرى وليس كلاعب، وبالروح العالية يستطيع هذا الناشئ أن يقبل هذا المكان بكل سرور ويستمتع بدوره فى البرنامج، ونحن نرى أن هذه الطريقة مفيدة إلى حد كبير بالنسبة لفرق الناشئين أو فى الرياضات الخاصة. مثل الرياضات الفردية، حيث أن المدرب فى قرارة نفسه يعتبر أن هذا

أقل تكريم يمكن أن يقدمه لناشئ قد تمنعه إصابته من اللعب لفترة، وعامل رئيسى بخصوص تعيين كابتن الفريق، انه لايجب أن يتم الضغط على الفريق، ان كابتن الفريق ليس خادما له، يقوم بتلبية اى طلب لاى عضوا من اعضاء الفريق، فبينما ينظر اعضاء الفريق الى رئيس الفريق بأنه يمد المساعدة بأى طريقة وبقدر الامكان وعليه يجب أن يعرفوا ايضاً أن عليهم أن يعاملوه بنفس المعاملة التى يعاملها لهم

المصدر الثانى: اما المصدر الآخر الذى يساعد فى تعيين رئيس الفريق هو السجلات والتقارير الرياضية للاعب، حيث يمكن للمدرب معرفة سيره اللاعب الذاتية جيداً، وحالته التدريبية والتنافسية، عندما يجد المدرب أى لاعب يتمثل فيه هذه الصفات الضرورية لشغل منصب رئيس الفريق، عليه أن يحاول جذب هذا اللاعب لشغل هذا المركز ويعايش هذه الشخصية ليتأكد بأنها تؤدى ما توقع منها.

رئيس الفريق وإصطاف المدربين Team Captain and Staff

إلى عهد قريب كانت النظرة إلى رئيس الفريق يقف إلى حد اعتباره أحد افراد الفريق وعاده ماكانت تؤول اليه رئاسه الفريق بحكم كبر السن او الاقداميه وكان عمله منحصر فى نقل التعليمات الى اللاعبين من قبل جهاز التدريب او كبير المدربين وكذلك اعداد بعض الاوامر او اداء بعض المهام الاداريه كالاشراف على الطعام والنوم فى حاله سفر الفريق...الخ

ولكننا نرى الان اختلاف هذه النظره حيث يدخل رئيس الفريق ضمن اصطاف المدربين المكونه من كبير المدربين ومساعديه-واخصائى العلاج ثم يأتى ترتيب رئيس الفريق بعد هذه الصفوه المختارة للاشراف على احد الفرق ومن هنا نرى ان رئيس الفريق بمكانته امتداد الجهاز واللاعبين وهو بهذا يكون حلقه الوصل بين الجهاز واللاعبين ولم يعد رئيس الفريق جزء من مكونات الفريق وإن اصبح جزءاً اساسياً مشاركا فى هيكله التنظيمى.

صفات رئيس الفريق:

حدد بعض المتخصصين والعاملين فى سلك التدريب ومن واقع خبراتهم بعض الصفات التى يجب ان تتوافر فى رئيس الفريق منها:

(١) أن يتمتع بشخصية قويه مميزه بالاحترام محبوباً من بقية زملاؤه مقبولا من جهازه التدريبى.

(٢) لديه القدرة على قيادة زملائه من خلال شخصية قياديه ذات ذاكره قويه لاينس مايكلف به من اعمال وخاصة اثناء المباريات.

(٣) له القدره على اتخاذ القرارات فى جرأة وسرعه دون تردد.

(٤) يتمتع بالاتزان الانفعالى وضبط النفس بعيد عن العصبية وسرعه النرفزة.

(٥) يتفهم ويتقبل آراء الاخرين ويبدى إقتناعه بالأفكار الجيدة.

(٦) لديه القدرة على قراءة افكار زملائه وانفعالتهم وكيفية التعامل معهم فى المواقف الحرجه.

(٧) قادر على حل مشاكل لاعبيه من خلال معاشرته لهم حتى يتفهم طبيعه مشاكلهم.

(٨) ان يتمتع ببعض الخصال الطبيعيه مثل روح الدعابه والمرح دون الخروج عن اطار الاخلاقيات وروح الود والعطف خاصه بالنسبه للاعبين الصغار السن .

(٩) على دراية كامله وخبره وافيه بمتطلبات اللعبه وفنونها واسرارها.

(١٠) له القدره على التعامل مع الحكام من خلال معرفته لطبيعتهم المزاجيه والإنفعالية وأساليب قيادتهم للمباريات فى ظل القانون.

لذلك يعتبر المركز الخاص برئيس الفريق من الامور التى يجب ان يفهمها كثيراً من المدربين وكذلك المدربين المساعدين ولذلك فنحن نرى ان اى فريق بصرف النظر عن حجم هذا الفريق اذا كان فريق كبير أ وناشئين او حتى فريق يعتمد على مجموعه من المراهقين، لابد وأن يتضمن المركز الخاص برئيس الفريق.

وفى هذا المجال فأننا نشعر بأهمية مناقشة الاتى:

أولاً- المركز الخاص بكابتن الفريق فى بناء او تركيب الفريق.

ثانياً- دوركابتن الفريق «أو الدور الذى يلعبه كابتن الفريق» .

ثالثاً- الواجبات والمسئوليات الخاصه بكابتن الفريق.

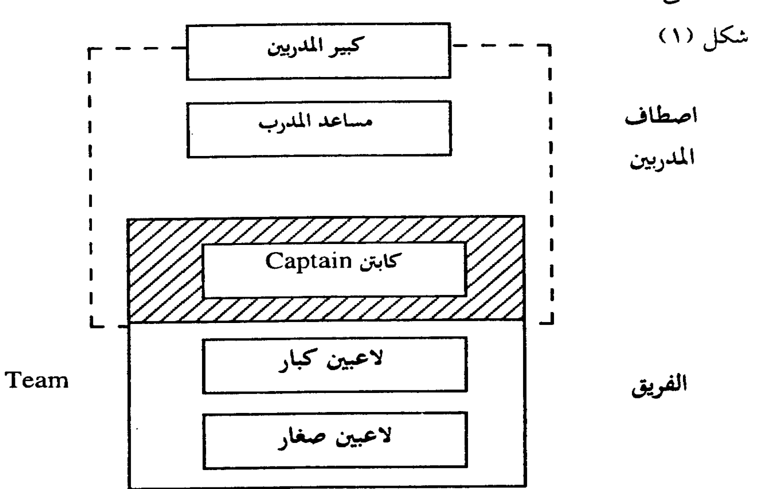
رابعاً- المعارف والمعلومات الخاصه بكابتن الفريق.

أولاً - المركز الخاص بكابتن الفريق فى بناء او تركيب الفريق:

كما يتضح من الشكل رقم «١» ان كابتن الفريق يقع بين ضمن واصطاف المدربين ولاعبى الفريق.

ويعتبر الكابتن عنصراً مشتركا فى كلتا المجموعتين «مجموعه إصطاف المدربين ومجموعه اللاعبين وفى العادة او فى بعض الفرق نجد ان تعيين الكابتن يكون اما بالترشيح أو باعتباره أقدم عضو بالفريق وتعتبر الدرجه الممنوحه للكابتن من نصيب الفريق الذى يشترك فى الانتخاب بالاضافه لتقييم المدرب لقدرات كابتن الفريق حتى يتسنى له الاشتراك فى اتخاذ القرارات مع المدربين والمساعدين واذا كانت هذه القدرات على درجة عالية ففى

شكل (١)



هذه الحالة من الممكن اشراكه فى تصميم او اعداد طريقه التدريب الخاصه بالفريق. لذا يجب على الكابتن او رئيس الفريق ان يمتلك من الجهد حتى يكون اكثر اهميه بالنسبه لكبير المدربين وكذا عند المدربين المساعدين.

ثانياً: الدور الذى يلعبه رئيس الفريق:

وهنا نود ان نشخص الوظائف الخاصة بكابتن الفريق فى ثلاث انواع:

١ – يعمل على توطيد العلاقه (صله الربط) بين اصطاف المدربين واللاعبين

٢ – يعمل كقائد طول فتره انشطه الفريق.

٣ – يشترك مع الاصطاف لأن يكون هناك قانون للفريق.

* انه من الضرورى ان يمثل كابتن الفريق صله الوصل «الربط» بين كل من

اصطاف المدربين واللاعبين لنجاح الفريق وذلك من خلال التعليمات المعطاه له كما ان وضوح التعليمات بين المدربين واللاعبين التى سوف تحدث خلال التدريب للمباريات اومنافسات اخرى لها اثرها البالغ على اسلوب العمل مع ملاحظة ان المدرب عادة لايعرف ابدا المعلومات المناسبه واللائقه التى تتعلق باحد اللاعبين خاصه فيما يتعلق بالسيرة او الخلق وفى مثل هذا الموقف فان على الكابتن وبسبب معرفته ومايحويه من اشياء خاصه عن اللاعبين يكون قادراً على امداد المدرب بالمعلومات الزائده «الاضافيه»، وكثيراً من الحالات تجد ان بعض اللاعبين لايفهم بالضبط تماماً بعد المظاهر الخاصه بطريقة او نسق التدريب والكابتن الذى يدخل ضمن اصطاف المدربين لابد وان يكون قادراً على ايضاح بعض النقاط الغير معروفه للاعبين.

وكثيراً مانرى بعض اللاعبين يحاول او يحاور فى تلك المعلومات المشار اليها والتى تحدث غالباً فى حاله عدم وجود وسيط «الكابتن» وفى كثيراً من الحالات من المحتمل ان تنشأ بعض الاختلافات نتيجة لجهل المدرب بسيره اللاعب ويكون احسن معالجه لمثل هذه الحالات من خلال فرد مثل كابتن الفريق، كما فى حاله عجز لاعب مريض اومصاب أو لاعب مضغوط عليه وفى العاده تجد المدرب لايعلم سبب سوء هذا اداء الرياضى او انه ليس جيداً فى المباريات ولايعطى ما هو متوقع منه ولكن طبيعة المشكله تأتى من قبل الكابتن ويجب ان يكون دور المدرب هنا تأكيدا على شئ واحد الاوهو دور الرئيس فلابد ان يكون جرئ وغيور.

فالقياده نحتاجها فى الملعب ومن خلال التدريب 'والمباريات او وقت الفراغ او الراحه او من خلال انشطه الميول او الاتجاهات، ان ناحية القياده من الامور الهامه ولكى تطوع الوظيفه الخاصه برئيس الفريق يجب على المدرب من خلال وضعه او مركزه الذى نوقش ان ينظر الى هذه الوظيفه على انها اداه لتوجيه اللاعبين، وبمعنى اخر ان المدرب يجب أن يقود الاحماء ولكنها فرصه طيبه للمدربين ان يوكل اويسند مثل هذه الوظيفه الى الكابتن البالغ الراشد وهى فرصه للكابتن على ان يعمل لأن يكون قائداً ناجحاً.

كذلك فى موقف اخر نجد ان المدرب فى بعض الاحيان يحتاج الى تجهيز الكثير من الادوات وفى هذه الحالات من الممكن ان يختص بها رئيس الفريق باعتبار ان هذا تكليف من المدرب، وإن قبل ذلك فإنه ذلك الشخص الذى يعطى مثالاً مناسباً او ملائماً لجميع اللاعبين حتى يحدد دوره، كما يجب على المدرب ان يكون حريصاً على ان يصحح مايترتب عليه من المواقف غير المناسبه من قبل الكابتن.

ايضاً فى وقت راحه اللعب قد يحتاج المدرب الى ايضاح الى مافعله ويظنه صحيح خاصه بما يتعلق بتلك الافعال التى تكونت لديه خلال اتصاله باصطاف المدربين المساعدين. وهنا يأتى دور الكابتن لكى يوضح طبيعه العمل مع هؤلاء بناء على معاشرته لهم هذا فى حال المدرب الجديد ايضا تلك المواقف التى تواجهة فى كثيراً من الحالات مثل اعداد الجمينزبوم تحتاج الى رئيس الفريق وعند العمل داخل الجمينزيوم اثناء تأدية الفريق لبعض الحركات عليه أن يتكلم بصوت عالى وليس بمجرد كلمات غير مسموعه بعكس خارج الصاله نجده يعطى من الاعمال والكلمات اكثر مما يعطية داخل الصاله خاصه عندما يكون هذا الفريق ثانوى.

إن وظيفة الكابتن مرة اخرى داخل وخارج الملعب او فى داخل الجمينزيوم ان يكون مسئولاً عن برتوكول الفريق والتصرف الداخلى خلال المباراة الرسمية وبعيداً عن الجمنيزيوم أثناء المباراة عليه ان يقدم اعضاء الفريق بكل احترام واعتزاز خلال المقابلات والمؤتمرات ....الخ.

وبالاضافة لماسبق بعاليه عن الوظائف المنشورة لرئيس. لكابتن الفريق فإن كابتن الفريق يجب ان يفيد لايستفيد.

ثالثاً: واجبات ومسئوليات رئيس الفريق:-

بعد التعرض لمجموعه الاعتبارات التى تدخل ضمن دور كابتن الفريق فإنه من المناسب هنا ان نذكر عدد من الواجبات او المسئوليات التى يجب أن تدخل ضمن وضعه او مركزه بين افراد الفريق، فمثلاً:

(١) كابتن الفريق يجب ان يكون متأكداً بإن هناك تدقيق دائم فى المعلومات التى بين اللاعبين واصطاف المدربين ولإنجاز هذا يجب على الكابتن مثلاً ان يدقق فيما يختص بمقابلات الفريق المعلن عنها والمعلقه من قبل كابتن الفريق كذا فى المناقشات الفرديه خلال التدريب او خلال التسويق او نزهة فى السوق او فى الاكل او النوم فى حال سفريات الفريق...الخ.

(٢) كما يجب ان تكون هناك وبصفه دوريه اجتماعات بين كل من كابتن الفريق والمدرب فمثلاً عليهما ان يتقابلا لبحث كثيراً من الترتيبات من خلال قواعد نظام معين قد وضعه الجهاز لمناقشه خطط الاصطاف كذا المناقشات. التى تتعلق بوضع لاعب معين...الخ

(٣) كما تدخل فى واجبات ومسئوليات كابتن الفريق محاولته فى ان يعطى مثالا يحتذى به اللاعبون الاخرون وان يعبر عن رأى اصطاف المدربين الخاص بالفريق ايضاً يعطى نموذج لسلوك يكون مثال ايجابياً فمثلاً احترام المواعيد الوصول مبكراً فى ميعاد التدريب او انشطه اخرى للفريق وفى مثل هذه السلوكيات على المدرب ان يشير لها دائماً كجهد اثناء التدريب .

(٤) ايضاً على رئيس الفريق أن يقود الاحماء «التسخين» فى أول تدريب مشجعا الغير لان يبدؤا الموسم قبله بهمه وجهد وخلال موسم التدريب عليه ان يساعد اللاعبون الجدد صغار السن كذلك اللاعبين الجدد المنضميين للفريق.

(٥) يجب ان يهيئ الكابتن الجو «المحيط» الخاص بالثقة بالنفس والثقة فى الفريق، فالفريق لايتبع الشخص الخائف من مركزه. كما ان رئيس الفريق مسئولا اولا واخيراً عن سلوك اللاعبين، على كل حال يعتبر مركز كابتن الفريق فى السنه الاولى له فى التدريب امر هام حيث يستطيع ان يساعد اصطاف المدربين نحو تحقيق بعض الواجبات .

(٦) ايضاً على جميع اللاعبين الجدد ان يتشكلوا بواسطه كابتن الفريق وكذلك السلوك المناسب سواء فى التدريب أو المباراة ...الخ فى حين اللاعبون كبار السن من الممكن ان يشار لهم عن حركاتهم التى يجب ان تنفذ لصالح الفريق سواء كان ذلك فى المباراه او التدريب.

(٧) اثناء السفر يجب على كابتن الفريق ان يكون معه بيان او كشف بأوقات الانشطه وكذا أرقام الحجرات المختارة لذا نعتبر معاونة اللاعبين اهم الاعمال لرئيس الفريق خاصه اثناء السفر بمعنى ان هناك بعض اللاعبين غير متشوقين لهذه الرحله او لاعبان لايعتبر ان أنهما منسجما معاً بصوره جيده. فعلى رئيس الفريق ان يخلق الموقف او الظرف الذى يجعل مثل هؤلاء يندمجان من خلال لعبه طريفه او حركات..الخ كما أن هناك عدد من الواجبات الأخرى لكابتن الفريق تظهر على السطح قبل وبعد وخلال المباراة. **ولتوضيح ذلك نسوق واجبات رئيس فريق لبعض أنشطة العاب الكرة.**

قبل المباراة.

(١) عليه أن يقرر عند اداء القرعه هل يختار الملعب ام الكره، رغم ان هذه الامور متفق عليها مسبقاً مع المدرب ولكنه مسئول عن تنفيذها.

(٢) رئيس الفريق عليه مقابله الحكم

(٣) مقابلة كابتن الفريق المعاكس او المضاد بالنسبه للمباريات الدوليه ومصافحته

(٤) يجب ان يوقع على ورقه التسجيل قبل بدء المباراه فى بعض الالعاب، مثل الكره الطائرة

(٥) يقود الفريق داخل الملعب من خلال التوجيهات التى اوصى بها المدرب سواء فى حجره الملابس او خلال الوقت المستقطع.

اثناء المباراة

(١) بمجرد بدء المباراة على رئيس الفريق ان يجد مخرجاً لبعض المواقف التى تظهر او تنشأ. اثناء المباراة أو حسب مجريات المباراه بصفه عامه

(٢) ان يكون هو حلقه وصل للاجابة على التساؤلات التى تتم بواسطه اللاعبين الدوليين للحكم .

(٣) يجب على الكابتن ان يكون متأكداً من ان جميع لاعبيه متفاهمين لجميع الكلمات او الافعال او الاشارات التى تتم بواسطة اللاعبين الدولين التى توضح اسلوب او طريقه اللعب أثناء بعض المواقف وكذا اشارات التحكيم القانونيه.

(٤) لايحق له الاعتراض على الاشارات والتى احتسبت عليهم حتى لوكان هناك بعض الشك فى تفكير الفريق، وحتى لايظهر بمظهر لايليق بمكانته.

(٥)عند الإستفسار يجب على رئيس الفريق ان يستفسر من الحكم بعناية او بطريقه مقنعه او مهذبه وهذا يتطلب ان يكون كابتن الفريق على دراية تامه بقواعد قوانين اللعبه.

بعد المباراه .

(١) يجب ان يقود كابتن الفريق فريقه لمصافحة ايدى الفريق المضاد او المنافس.

(٢) ثم يصافح بعد ذلك الحكام، ان شكر القانونين «الحكام» امر هام حيث ربما ان يقوم فريقك بمقابلة هؤلاء الحكام فيما بعد فى لقاءات او مباريات اخرى.

(٣) يثنى على اللاعبين الذين أجادوا ويحس البعض الأخر على بذل جهد اكثر المباراه القادمة.

رابعاً: اختيار رئيس الفريق

عند اختيار كابتن الفريق نحن نرى انه يجب ان يكون لديه بعض من الخصائص أو السمات التى تميزه عن اللاعب العادى، وسوف نشير هنا الى بعض السمات او الخصائص التى يجب ان تتوفر فى رئيس الفريق:

(١) النشاط والحيويه فى معظم الاحيان.

(٢) واضح لديه درجه من الحنان العاطفى.

(٣) يتمتع بالقدرات الرياضيه المختلفه (فنيه- بدنيه - مهاريه خططيه).

(٤) له القدره على الاطلاع من خلال الكتب والمراجع التى تناولت القياده والقيادات وكذا السمات او الخصائص المرتبطة وهنا سوف نتناول بالشرح والتفصيل بعض من هذه الخصائص بشئ من التفضيل بما يتناسب ووضوح مركز رئيس الفريق.

الخصائص او السمات المرتبطه برئيس الفريق

* **النضج**: يأتى النضج من خلال التجربه والشخص الرياضى عاده مانجده مختلف تماما عن الشخص العادى وهذا مرجعه ان الرياضه اكسبته صفات اثرت بالتالى على تفكيره ونضجه وهذا كثيرا مانسمعه بأن هذا اللاعب ذو خبرة تعبير للخبره ولهذا السبب سوف يكون الكابتن احد اللاعبين كبار السن فى الفريق.

* **الذكاء**: رئيس الفريق الذكى هو ذلك الشخص الذى يكون قادراً على التفاعل مع الوجبات الخاصه برئاسه الفريق الفعاله المبتكره والخلاقه ويجب الايكون الذكاء مرتبط بدرجات التحصيل الدراسى لكن يجب ان يأخذ فى الاعتبار بجانب المحصله الرياضية لمختلف المواقف.

* **القدرة**: القدرة فى ان يكون واضحاً فى استعداده النفسى وتأثيره وهذه من الاشياء الضروريه لرئيس الفريق حيث هو حلقه الوصل بين اصطاف المدربين واللاعبين فيحدث تفاعل ديناميكى، (مثال) ذلك له القدره على اقناع اكبر عدد من اللاعبين مستعيناً بالحجه المقنعه من خلال استخدام أسلوب سلس مقنع، هذه الخصائص يمكن ان تضاف اليها مجموعه الواجبات التاليه ايضا.

* **واجبات رئيس الفريق**:

تمثل الوجبات التاليه الخاصه برئيس الفريق والتى اشار اليها كثيرون من المدربين والتى منها:

(١) أن يكون حر التفكير امام جميع المواقف العامة والمواقف الطارئه بخاصة.

(٢) جرئ فى اتخاذ القرارات دون تردد أو ميوع.

(٣) ان يكون اجتماعياً أو انبساطياً وعليه فالشخص الذى يكون خائفاً من التجارب لايكون عادة ملائماً لشغل وظيفة رئيس الفريق أيضاً.

(٤) يجب ان يتمتع رئيس الفريق بانسيابيه ملائمه عند أعطاء الأوامر وتكون تعليماته مناسبه تجاه افكار الآخرين من خلال وضعه ومركزه القيادى .

(٥) أن يكون لديه القدرة على ابداء الرأى وتقديم المشكلة

(أ) بمعنى ان يكون متحدثا لبق لديه القدره على العرض وابداء الرأى.

(ب) لدية القدره فى البدء فى فهم مشاعر وافكار الاخرين.

(حـ) يكون شخص حنون

(د) فان هذه الاشياء تسمح لرئيس الفريق بمناقشه العواطف او الاتصالات بعين الاعتبار.

(هـ) يؤيد المساعده للاعبين صغار السن الذين يكونون مكتئبين، ولوفهم الكابتن كيف ولماذا يشعر اللاعب بالاكتئاب او الحزن لسهلت مهمته.

وبعد ان قدمنا كل مايتعلق بكابتن الفريق دوره، واجباته، ؟ ومسئولياته، او النوعيه التى يجب ان يكون عليها من خصائص او سمات الشخصيه فنحن نعتقد ان الاختيار المتعلق برئيس الفريق يجب ان يتم بواسطه اصطاف المدربين حيث ان كابتن الفريق يشكل مركز خطير جداً على نجاح الفريق وعلى المدرب العام ان يترك فرصه التصويت فى الاختيار لدى المدربين المساعدين بواسطه المدربين وربما يسأل المدرب فى محاوله ان يختار احسن وافضل لاعب. ولكن القرار النهائى يجب ان يترك للمدربين او الجهاز التدريبى وبمجرد مايتم اختيار كابتن الفريق وتقبله من اللاعبين يجب على اصطاف المدربين ان يعلمه كل شئ من مركزه كرئيس فريق وهناك طريقه واحده للتعليم تكون من خلال مناقشاته مع المدرب وكذا اصطاف المدربين ويجب ان يحددوا لماذا تم اختيارا هذا الكابتن وايضاً ربما يمكن للاعبين ان يوضحوا حاجتهم ورغباتهم بالنسبه لكابتن الفريق.

وهنا طريقه اخرى لتعليم كل مايتعلق بمركز وواجبات رئيس الفريق وهى الطريقه العمليه وذلك من خلال الفتره الاولى لمستوى التعليم.

(١) اعطائه الواجبات أو المسئوليات والتدريب عليها تحت اشراف اصطاف المدربين والمدربين المساعدين.

(٢) يعلم كيف ينفذ هذه الواجبات ويحقق النتائج والايكون ذلك مرة واحدة .

(٣) يجب على كبير المدربين ومساعديه ان يساندوا كابتن الفريق عند تعليمه كل شئ متعلق بمركزه.

(٤) إن من يشغل المركز الخاص بالقيادة سوف يتعلم باستمرار التكتيك السليم الذى سوف يجعله أو يجعلها أفضل رئيس للفريق.

خامساً: رئيس الفريق المبتدئ

بالنسبه لرئيس الفريق المبتدئ فإن الواجبات الخاصه برئاسه الفريق تحتم عليه ان يتواجد داخل اللعب و بصفه مستمره كما ان المركز ايضا الخاص برئيس الفريق يتحتم عليه ان يكون على قدره رياضيه عاليه فمثلاً من الصعب على رئيس الفريق ان يعطى مثالاً لاحدى الحركات او المهارات ولاتكون هذه الحركه او الحركات جيده، ان هذا النقص فى بعض النواحى الرياضيه لسوف يقلل من استحاله الترشيح الخاص به كرئيس الفريق.

الملخص:

* المركز الخاص برئيس الفريق اوبكابتن الفريق ماهو إلا مظهراً وهيئه، عمله اساساً يتسم بالديناميكيه.
* كابتن الفريق من الممكن ان يكون ذو منفعه عظيمه لفريقه فهو حلقه الوصل بين (اصطاف المدربين) واللاعبين.
* لوتعين الشخص لشغل هذه الوظيفه وتعلم هذه الادوار (دور الكابتن) والواجبات والمسئوليات الخاصه بكابتن الفريق.. فإن ذلك ينعكس على الفريق ككل.
* رئيس الفريق اليوم احتمال ان يكون مدرب الغد.
* لابد ان يعتقد الجميع ان مركز رئيس الفريق (كابتن) مركز مرموق يجب على الجميع العمل بجهد يصلوا اليه.
* ان من وصل الى هذا المركز هو شخص جدير بالاحترام لانه اعطى الكثير طوال حياته الرياضيه. دون ان ينتظر المقابل.
* المقابل عند هذه الشخصيه هى نظرات اعجاب واستحسان ولمحات اشاره يحاول أن ينتزعها كل من يشغل هذا المركز.

المدرب وإدارى الفريق:

تعتبر مهمة تعين إدارى الفريق من المهام الرئيسية التى يجب على المدرب أن يضعها نصب عينه، فإدارى الفريق يقع على عاتقه العديد من المسئوليات سواء التى تدخل فى صميم عمله أو التى يكلف بها فى لحظات مفاجأة من قبل المدرب، فهى مهمة خاصة تحتاج إلى نوعية معينة من الأفراد، يجب ان يوضحهها المدرب لإدارة النادى حتى يتسنى توفير الشخص الملائم.

وهناك عامل رئيسى بخصوص الإداريين وهى أن على المدرب وكذا أفراد الفريق ان يعرفوا بأنه لا يجب ألا يتم الضغط على الإداريين ويجب أن يتفهموا أنهم ليسوا خدام للفريق أو خدم شخصى للمدرب، يقومون بتلبية أية دعوة لأى عضو من الفريق، فيجب أن ينظر أعضاء الفريق إلى الإداريين أو الإدارى بأنه أو أنهم أشخاص يمدوا المساعدة بأى طريقة وبقدر الإمكان، ولذا يجب أن يعامل هذا الإدارى معاملة بنفس المعاملة التى يعامل بها أى فرد لفرد آخر داخل الفريق، معاملة يسودها الأحترام المتبادل مع شئ من الحب والأخلاص.

كما يجب على المدرب أن يعمل على معايشة الأداريين ليتأكد بنفسه من أنهم يؤدون ما يكلفون به وما يتوقع منهم، وواجب هذا المدرب أيضاً أن يعتمد فى تكليفه للأدارى على رصيد قائمة بالأعمال التى يجب أن تؤدى أثناء الموسم.

كما لا يفوت المدربون ومدير الفريق وكذا المسئولون فى النادى بأن يحاولوا من آن لآخر أن يشعروا الإداريين بأهمية الدور الذى يقومون به، على سبيل المثال دعوته لإجتماعات معينة شبه مستمرة مع مشاركتهم فى المناقشة وإبداء الرأى تجاه موضوع معين، كذا دعوته فى بعض المواقف مثل الإحتفال بمناسبة معينة أو فى حالة فوز الفريق ودعوتهم لمأدبة عشاء مثلاً فى نهاية الموسم وجعلهم يقومون بإلقاء بعض الكلمات، كل هذه المواقف تشعر الإداريين بأهمية عملهم .

والإداريين يجب أن يتم إختيارهم بكل دقة قبل أن يتقدموا للقيام بهذه المهمة حيث عليهم أن يشاركوا مدير التدريب فيما يريدة ، وعليهم مشاهدة رد فعل هذا فى مواقف معينة، ونتيجة لهذا هم عادة يتقدمون خطوة للأمام فى التدريب، وهذا يساعد فى عمل المدرب ويكون سهل لدرجة ما.

المدرب الرياضى والمراسلة:

يمثل أسلوب التخاطب من خلال الخطابات أهمية كبيرة بالنسبة لعمل المدرب، ويرى العديد من المدربين العظام المتخصصين فى مهنة التدريب، أنه من خلال المراسلة إلى الجهات المعنية التى تتعلق بعمل المدرب سواء كانت هذه الجهات متمثلة فى شخص مسئول كبير بالنادى أو المؤسسة التى يتبعها المدرب، أو من خلال مراسلتة لاتحاد لعبة معينة شخصية،أو مراسلته لأعضاء فريقه، نستطيع الحكم على شخصية المدرب من خلال تلك المراسلات وهل هو ذو خبرة فى مجال تخصصة؟ أم لا وهل هو شخص تربوى أم لا؟ إلخ..... ويعتبر أسلوب التخاطب خاصة مع فرق الناشئين من الأساليب المحببة لهم حتى يشعر كل منهم بمكانتةوأهميتة للفريق الذى ينتمى إليه.

لذلك كان من الواجب علينا هنا أن نستعرض مجموعة أو نماذج من الخطاب التى يمكن أن ترسل إلى أحد أعضاء الفريق كذلك يمكن أن نستعمل لأى رياضة أخرى. فمثلاً الخطابات التالى:

من المدرب........

إلى أعضاء الفريق الأول (... تذكر اسم اللعبه)

لن يمر وقت طويل حتى نبدأ العمل بالنسبة للفريق الأول للكرة الطائرة مثلا للموسم الجديد، وسوف يكون هذا الموسم واحد من مواسم البطولة لنا، وهذا هو هدفنا الرئيسى.

وفى تلك اللحظة يجب على كل منا أن يوجه نفسه تجاه هذا الهدف حتى يستطيع أن يكون قادر على إعطاء مائة فى المئة من جهده طوال الوقت، حتى تصبح أبطالا،

منذ هذه اللحظة وحتى غدا يجب على فريقنا أن يفكر ويتريث ويعمل على أن يلعب المباراة مثل الأبطال.

أيها الأعزاء ....

ولكى نكسب البطولة يجب أن يلتهب الحماس فى قلبك ومن هنا يجب علينا أن نقرر بأسرع ما يمكن عمله، ماذا نحتاج لنلعب المباراة، ومن هو اللاعب الحقيقى الذى يعطى أكثر لفريقه من هم الضاربين الذين سوف يتحملون ويقع عليهم العبء الأكبر فى تحقيق الفوز، أنتم هؤلاء اللاعبين الذين سبق وأن أعتمدت عليهم فى العام الماضى، تأكد أنك سوف تكون أحد هؤلاء فنحن فى طريقنا إلى البطولة. تأكد أنك تأخذ هذا فى اعتبارك كما أمكن لك ذلك.

اعزائى أعضاء الفريق

الخميس فى تمام الساعة السابعة والنصف صباحاً الموافق ١٨ أغسطس عام ١٩٩٧ سوف يبدأ التدريب.

جدولنا التدريبى كالآتى:

(ويذكر المدرب الجدول التدريبى الخاص به)

ولأى سبب لن تكون جاهزاً لفريق الكرة الطائرة يجب أن تخبرنا وأرجوا أن تستقيموا بالصف وأن تفتقدوا إلى الموسم الكبير فى الموعد المحدد

المدرب

* نموذج آخر من نماذج الخطابات المرسلة من مدرب فريق لعبه جماعية إلى أعضاء فريقه من اللاعبين، بشأن الإعلان عن ميعاد بدء معسكر الإعداد أو التدريب:

أعزائى لاعبـى (... يذكر اسم اللعبه أو الرياضة)

أرجو أن تكونوا قضيتم صيف طيب، كما يحدث لى بالضبط، حيث أننى أقضى صيف مثير للغاية، ولقد وقع اختيارى على مكان جديد لنقيم معسكرنا، لا نختلف فى روعته عن مكان المعسكر السابق، بل ربما أفضل.

أذكركم ببعض النقاط من أجل فريق كرة القدم مثلا:

* الوصول إلى المعسكر يوم الثلاثاء ٢٧ أغسطس الساعة الثانية عشر ظهراً.
* الغذاء الساعة الواحدة بعد الظهر.
* التجمع لمعرفة التعليمات الخاصة بالمعسكرات فى تمام الساعة الثالثة بعد الظهر .
* أحضر معك أدواتك الشخصية المشتملة على فوطة ـ ملابسك الرياضية بدل تدريب (ترنج سوت) ـ حذاء الملعب ـ حذاء للتسخين (الميل = ١كم تقريبا).
* تستطيع أن تتقدم بالبرنامج التالى قبل حضورك للمعسكر حتى تكون فى حالة جيدة فى حالة قياس المستوى:

- القفز نصف ميل للتسخين.
- الجرى ٢٥ يارده Spnint عدو سريع.
- القفز من ١٠٠ ـ إلى ٢٠٠ ياردة.

– لزيادة رد فعلك اضرب وبسرعة كرة تنس فى حائط أو سبورة.

– ٢٥ يارده جرى سريع، وأستمر على هذا المنوال حتى تتعب.

تستطيع أن تمشى بضعة دقائق إذا اردت قياس الوقت والمسافة التى قفزتها كذا مسافات الجرى على الأقل ٣٠ دقيقة مع ملاحظة الجرى أو القفز يجب أن يستعمل فيه حذاء الجرى حظ سعيد راعى هذه التعليمات بكل عناية ودقة

أراكم فى المعسكر المخلص

(المـــدرب)

– نموذج آخر للخطابات من المدرب للاعبيه.

أعزائى لاعبى كرة اليد (مثلا)

صدقوا أولادى أن فترة الصيف قد مرت سريعة، أتمنى أن تكونوا قد قضيتم هذه الأجازة فى عمل مفيد، حان الوقت لتستعدوا لمعسكر الكرة الطائرة ـ ولذلك هناك بعض النقاط والتعليمات يجب أن تنفذها بكل عناية ودقه

نقاط تتعلق بالمعسكر:

المعسكر: العنوان (قد يكون داخل النادى أو بلد آخرأو بيوت الشباب).

التاريـــخ: يوم الأحد الساعة الواحدة بعد الظهر.

مدة المعسكر: من يوم الأثنين حتى الجمعة ١٨ـ ٢٢ أغسطس .

فترة التدريب: من الساعة ٩ صباحاً إلى الساعة الثانية عشر والنصف ظهر .

العـــودة: يوم الجمعة ٢٢ أغسطس.

نأمل أن يكون هناك وقت لتقضيه بعد الأوقات للتنزه خارج المعسكر سوف تكون قادرين على العوده مباشرة فى الميعاد المحدد إذا خططنا جيداً .

تعليمات خاصة باللاعبين:

أحضر معك الأدوات التالية:

فوطة ـ ملابس نظيفة ـ ملابس التدريب ـ صابون ـ رباط ضاغط ـ حذاء للعب وآخر للجرى ـ جاكيت (سويتر) للجوالباردليلا ـ ما يوه سباحة – نقودك الخاصة.

كل المعدات يجب أن توضع فى شنطة صغيرة ـ ولا داعى لكثرة الملابس ومزيد من الشنط.

البرنامج التدريبى:

فى اليوم الأول والثانى:

- الجرى Jag (جرى خفيف) نصف ميل
- الجرى عدد مسافة x ٥٠ يارده خطوه
- جرى نصف ميل الباقى

اليوم الثالث والرابع

- نصف ميل جرى Jag
- مسافة ٥٠ خطوه Spnint جرى سريع
- مسافة ٥٠ خطوه جرى Jag
- جرى نصف الميل الباقى.

بضعة الأيام – ربع كم ، مسافة ٥٠ خطوه جرى عدد ، مسافة ٥٠ خطوه جرى خفيف ، ٥٠ خطوه باقى الميل جرى خفيف ومشى.

تذكروا: عندما نتقابل يوم الأحد الساعة الواحدة بعد الظهر يجب احضار الأشياء التى وردت فى هذا الخطاب.

لاتنسى أن يرى والديك هذه التعليمات ـ ووداعنا تعرف إذا كانت هناك أى مشاكل

أراكم يوم الأحد المخلص

المدرب

ويشعر الناشيئ بأهمية الدور الذى يلعبه فى فرقته حينما أمتد هذا الإهتمام ليشمل والديه، وعليه يجب على المدرب أن يعمل على زيادة الإتصال من خلال المراسلة المباشرة

مع أولياء الأمور وإطلاعهم أول بأول على حالة أبنائهم الرياضية. حتى يشعروا بأهمية دور إينهم أو بنتهم كعضو فى الفريق هذه من ناحية، ومعرفتهم لبعض المعلومات الخاصة باللعبة وطرق التدريب من ناحية أخرى.

ونستعرض هنا مجموعة من نماذج الخطابات التى ترسل فى مختلف المناسبات

نموذج الخطاب الأول (للأباء).

يشرح سياسته الخاصة بضم أحد الأبناء لأعضاء الفريق.

الآبـــاء الأعـــزاء.

فى الأسبوع الماضى عقدنا إجتماعنا مع فريق الناشئين فى الكرة الطائرة مثلا (أ)، (ب) الذى يبلغ ٥٧ لاعبا ـ وقد حضر إبنك هذا الإجتماع وأظهر إهتمامه للإلتحاق للاستمرار فى عضوية الفريق، بل أبدى استعدادا طيبا لتقديم كافة التضحيات، حتى لو كانت احداهما تضحيه خاصة بتمضية أجازة مع الوالدين. ولكن قبل هذا رأيت أنه من الضرورى أن تتفاهموا معه ما كرره ليكون قادرا على أنهاء الموسم الرياضى معنا.

أعتقد أن هذا هام جدا له وسوف يكون معروف (جميلا) له أن تجعله يتمسك بموافقته فى الإستمرار فى عضوية الفريق.

كما لا يفوتنى أن أنوه عن بعض المشكلات التى سوف تظهر خلال الموسم التدريبى أملا أن تبدوا استعداد طيبا للمساهمة فى حلها ولهذا سوف اشرح سياستنا لكم.

– إذا إينكم سوف يقضى الأجازة معكم وكان مستواه فى آخر قياس له متأخر، فأمله فى التقدم ضعيف طالما لا يستطيع أن يبدأ مع فريقه، علما بأننا نتمرن او نتدرب مرتين يومياً، وكل يوم غياب سوف ينعكس على مستواه وسيكون صعب عليه وبدنيا ومهاريا بأن يلحق بنا .

– يوم الأربعاء ١٩ مايو الساعة صباحا، سيكون طبيب الفريق موجودا بالنادى ليقوم بالكشف على كل لاعب قبل بداية الموسم ونحن محظوظين إذا كان سوف يقوم بذلك. وإذا فاته ذلك فإن سيكون عليه أن يعمل هذا الكشف على حسابه وسوف يكلفه ذلك الكثير، وأخيرا نحن نريد كل أعضاء فريقنا من النشطين الأكفاء حتى يستطيعوا أن يبقوا معنا لنهاية الموسم، ويشاركونا فى الأحتفال بفوزنا فى هذه البطولة، وعلى كل حال إذا وجدتم فى أبنائكم أنه لا يستطيع الحضور لهذا المعسكر فيجب اخبارنا فوراً قبل بداية الموسم بفترة كافية ولو كانت لديكم أى اسئلة لاترددوا فى طلبنا المخلص

المدرب

نموذج آخر يجب إرساله إلى الأباء بهدف احضار الفريق فى الميعاد المحدد (معسكرما) (أو تدريب) فى فترة الأجازة الدراسية:

اعزائـى أوليـاء الأمــور..........

لن يكون بعيدا أن الموسم الرياضى (ممكن يذكر اسم البطولة) فى طريقه إلينا أن هذا الوقت فى السنة نتطلع اليه بشغف وخاصة أن هذه الفترة تتعارض مع مواعيد الدراسة ونعتقد أن هناك خلط بين مشاعركم عن رياضة إبنكم من جهة ومشاعركم نحو دروسه من جهة أخرى، ولهذا أمر طبيعى، حيث يهمنا راحة إبنكم ولكن اطمئنكم بأن هذه العملية الخاصة بمواعيد التدريب قد سبق دراستها مع اللاعبين. كما أننى استطيع أن أخبركم بأن الرياضى المفضل هو الذى يكون اسرع بين زملائه، وهذا صفة نراها فى أبنكم، فلا تبخلوا عليه بعدم الإنتظام فى التدريب، حيث أن اشتراكه فى البطولة سوف يظهر جوانب خفيه وهى الأحسن فى الأولاد. كما أن هذه الجوانب سوف تشبع احتياجاتهم لكى يكونوا أعضاء أساسيين فى الفريق ولكى يكونوا مقبولين من أصدقائهم ليحصلوا على الإحترام والإعجاب من زملائه فى الفريق. وهذه فرحة لهم ليتشجعوا على ممارسة اللعبة وأذكركم بأن جدولنا التدريبى هذا اليوم سوف يكون كالآتى:

من الساعة السابعة والنصف صباحاً إلى الساعة التاسعة والنصف صباحا (تدريب)
من الساعة التاسعة والنصف صباحا إلى الساعة العشرة صباحاً (حمام)
من الساعة العاشرة صباحاً إلى العاشرة والنصف (وجبة خفيفة)
من الساعة العاشرة والنصف إلى الثانية عشر إلا ربع (إجتماع)
من الساعة الثانية عشر إلا ربع بعد الظهر (لبس)
من الواحدة والنصف بعد الظهر (تمرين)
(يستطيع كل مدرب أن يغير فى هذه المواعيد بما يتفق وظررف لاعبيه وكـذا ظروف ناديه)

هذا وسوف يتم قبل انقضاء النهار ومرحبا بكم جميعا لتحضروا معنا لمشاهدة بعض أو كل البرنامج التدريبى، مع ملاحظة ممنوع مناقشة المدربين فى البرنامج.

نرجوا منكم جميعا أن تحضروا إذا كان هذا ممكن وسوف نريكم كيف ولماذا نحن نقوم بتدريب ابنكم والأهتمام به كى نساعدكم للوصول إلى رياضى المستوى العالى فى اللعبة.

ملحوظـة:

تذاكر المباريات المخصصة لنجلكم سوف ترسل معه فى حدود ثلاث تذاكر للاعب الوحد (أما إذا كانت هذه التذاكر تباع يحدد مكانها)   المخلص

المـدرب

8



الفصل الثامن

المدرب والتسجيل

- كراسة التسجيل
- نماذج التسجيل
- سجل التدريب الخاص باللاعب
- سجل التدريب الخاص بالمدرب
- سجل المباريات
- استمارة تقويم لأحد الفرق القومية



المدرب والتسجيل

تمثل عملية الإهتمام بأحد المعلومات الخاصة باللاعبين وتصنيفها وحفظها فى سجلات أهمية كبيرة جداً فى عمل المدرب، فهذه السجلات وما تحتويه ما هى إلا تاريخ اللاعب الرياضى، منذ بداية التحاقه بالفريق، فهى معلومات هامة تفيد كثيرا من المدربين فى عملية التدريب، وياحبذا لو تم تحليل هذه البيانات الخاصة باللاعبين من أن لآخر سوف تسهم بالتالى فى مد يد المساعدة. للمدرب بصورة ايجابية لا يستطيع أن يتصورها، فأولى المهام الذى يجب أن يقوم بها المدرب هو أن يعمل لكل عضو من أعضاء فرقته سجل خاص به، وهذه السجلات يجب أن تكون مطبوعة بطريقة منظمة ومختصرة ـ جامعة وشاملة لكل الموسم، وهى مهمة ليست سهلة حسب ما يترائ لكثير من المدربين فعملية التسجيل لابد وأن تكون باستمرار ومن حين لآخر حتى لا تحدث هناك تراكمات فى حال التسجيل وبالتالى يهملها المدرب وتصبح هذه السجلات بدون فائدة.

وفى بعض الحالات قد يستعان بهذه السجلات فى عمل كتيب معين عن الفريق وخاصة إذا كان معظم أعضاءه من النجوم أو بعضهم.

فمثلا كمية المعلومات التى يمكن أن تأخذ من السجل ـ كذا المعلومات الخاصة بقواعد التدريب ـ وطرق الوقاية من الإصابة، إلى العناية بالأدوات أو ملاحظة خطة المدرب أو فلسفته فى الدفاع أو المنافسة ـ كل هذه يمكن أن يجمعها كتيب يوزع على عدد كبير من الناس وفى وقت قصير وكما هو معلوم لكل مدرب أن الوقت هو أساس الجوهر.

كل سجل للاعب درس جديد للمدرب

التسجيل فى التدريب:

أصبح تسجيل البيانات والنتائج الخاصة بأى عمل علمى ينجزه كل منا بما يتفق وطبيعة عمله، خلال فتره محدودة لإنهاء هذا العمل من الأمور الغاية فى الأهمية حيث أن هذا التسجيل يساعد الفرد على إعطاء صورة واضحة للإجابة على العديد من التساؤلات بين الفرد ونفسه أو بين الفرد ومجتمع العمل كذلك تفيده فى إعداد التقارير الخاصة بهذا العمل، خاصة إذا وضعت هذه النتائج فى العمليات الإحصائية المناسبة لمحاولة الحصول على الإستنتاجات التى تجيب على هذه التساؤلات.

وقد لوحظ أنه فى الأونة الأخيره من هذا القرن أن أصبح الإستعانة بالحاسبات الآلية «الكمبيوتر» لتخزين هذه البيانات وتحليلها من الأمور الهامة، حيث تؤدى النتائج المتحصل عليها إلى الوصول بالفرد إلى أعلى مستويات الإنجاز.

ولكى ترقى عملية التدريب إلى المستوى العلمى كان لابد لها أن تسير فى هذا الطريق، وذلك من خلال أن يكون كل ما يقوم به اللاعب مسجلا فى سجلات خاصة فى حالة حصر ومراقبة العمل الذى يقوم به اللاعب كما وكيفا؟ وربطه بالنتائج والإنجازات التى تتم وتتحقق. وبذلك يمكننا القول بأن التدريب، ما هو إلا عملية دراسية للمدرب وللاعب يكتسب منها دائما الخبرات والمعلومات المطورة. وبذلك يصبح كل لاعب درس جديد للمدرب وخبرة جديدة.

كما يصبح كل برنامج تدريبى درس جديد وخبره جديده لكل من اللاعبين والمدرب.

إن سجلات التدريب هى عملية مهمة جداً خاصة فيما يتعلق بأساليب التدريب وتقويمها وتختلف سجلات التدريب من مدرب لآخر، وفقا للحاجة وخطة أو واجبات التدريب، وحسب مستوى إقتناعه بأهميتها وكذا مدى إستعداده لعمل مثل هذه السجلات

وهناك ثلاث طرق أساسية للتسجيل وهى:

١ ـ سجل تدريب خاص باللاعب

٢ ـ سجل تدريب خاص بالمدرب

٣ ـ سجل المباريات

إلا أن هذا لا يمنع أن هناك بعض الإتحادات تضع شكلاً معيناً لسجلات التدريب يلتزم بها الجميع وجميع مدربى الإتحاد أنظر (استمارة لجنة المدربين الذى وضعها الإتحاد المصرى للكرة الطائرة) وسوف نتناول هنا شرح كل منها الطرق الثلاثة السابقة بشئ من التفصيل.

١ ـ سجل تدريب خاص باللاعب:

ويفضل البعض أن يطلق عليه سجل المعلومات الفردى للاعب لانه يتضمن كافة المعلومات عن اللاعب من حيث سنه ووزنه. كذا كل ما يتعلق بحالته الإجتماعية ويمكن أيضا أن يدون بهذا السجل حالة اللاعب التدريبيه طوال الموسم ومدى تطورها، كما يجب علينا أن نبرز حقيقة هامة وهى أن معنى إنفراد اللاعب بسجل خاص له، يخضع لمبدأ هام جدا وهو يعنى أن مثل هذا اللاعب عنصرا إيجابيا فى التدريب وليس عنصرا سلبيا خاصة فى مرحلة تدريب المستويات العالية، ومع اللاعب الأكثر نضوجا فى المدركات والذكاء.وهنا يجب على المدرب أن يدفع اللاعب إلى أن يدرك ذاته بالإيجابية المطلقة لا بالسلبية والتبعية منذ المرحلة الأولى لبدء التدريب ونستند فى هذا الرأى إلى ما يقوله سليمان على حسن **«بأن اللاعب هو المنفذ للتمرين والذى يواجه النتائج فى المباراه وبذلك كان المسئول عن كل منهما.»**

وفى بعض الألعاب والرياضات خاصة الرياضات الرقمية والقتالية مثل « السباحة ـ العاب القوى ـ الملاكمة ـ المصارعة». نجد أن سجل التدريب الخاص باللاعب يفوق فى الأهمية سجل التدريب الخاص بالمدرب أو موازيا فى الأهمية.

سجـل التدريب الخاص بالمدرب:

ونلاحظ فى هذا النوع من السجلات أنه يفوق سجل اللاعب فى الأهميـة خاصـة الألعاب الفرقية (أو ما يفضل البعض أن يطلق عليها القتاليات الفرقية). وغالبا مايشتمل هذا السجل على الوحدات التدريبية مبينا فيها توزيع الحمل بالأزمنة المختلفة له كذلك زمن محتوى كل وحده

كذلك زمن محتوى كل وحدة تدريبية ونوعية التدريبات المعطاه وأهداف هذه التمرينات وطريقـة إخراجها وفى كثير من الأحيان نجد أن إهتمام المدرب بتسجيل حالة اللاعب التدريبيـة يؤدى بنا إلى أن نخلق أو نكون من اللاعب شخصيـة إيجابيـة تساعد فى تطور عمليات التدريب بهدف الوصول إلى مستوى الإنجاز البطولى الأمثل.

سجـل المباريـات:

ويشتمل هذا النوع من السجلات على جميع المباريات التى خاضها الفريق، سواء هذه المباريات الحبية والرسمية ونتائجها. كذا يشمل هذا السجل أسماء الفريق الأساسى والبدلاء، كما من الممكن أن يشمل هذا السجل تقويم اللاعبين للمباراه. وأيضا من الحكمة أن يشمل النقط التى أحرزها كل لاعب، وعدد مرات التبديل التى قام بها المدرب، عدد الأشواط التى إشترك فيها اللاعب وأهمية الملاحظات التى خرج بها المدرب من المباراة.

نماذج مختلفة من السجلات

نموذج رقم ١

سجل لاعب للموسم الرياضى عام ٨٨ / ٨٩

الإسم : .... تاريخ الميلاد / .... نادى / ....

الدرجة « الرياضية » / ....

الوظيفة « أو الحالة الدراسية » ....

١- برنامج تدريبى يومى أو أسبوعى . خلال شهر « .... »

من / / إلى / /

سجل التدريب الخاص بالمدرب

أيام الأسبوع / الفترة		السبت	الأحد	الاثنين	الثلاثاء	الأربعاء	الخميس	الجمعة	ملاحظات
صباحاً	١								
	٢								
	٣								
بعد الظهر	١								
	٢								
	٣								

ب- توجيهات المدرب :

....

....

....

حـ/ ملاحظات اللاعب فى تطبيق التمرين اليومى:

الخصائص / التقييم	الحالة الصحية	الحالة النفسية	الحالة الإنفعالية	الحالة الفنية التطبيقية	ملاحظات المدرب	م عامة
ممتاز						
جيد جداً						
جيد						
متوسط						
ضعيف						

ملحوظة / ١ - يترك صفحات بعدد أيام الشهر

٢ - ممكن أن توضع درجات للتقييم بدلاً من التقدير

د - التقرير الشهرى للاعب .... عن شهر ....

	من ... إلى ... الأسبوع الأول	من ... إلى ... الأسبوع الثانى	من ... إلى ... الأسبوع الثالث	من ... إلى ... الأسبوع الرابع	ملاحظات
صباحاً					
ظهراً					
المجموع					
ملاحظات					

و /عدد المباريات والإختبارات ونتائجها خلال شهر/ ....

م	إسم اللاعب	المباريات		الإختبارات		ملاحظات المدرب	
		الدورية	التجريبية	بدنية	فنية	المباريات	الإختبارات
١							
٢							
٣							
٤							
٥							
٦							
٧							
٨							
٩							
١٠							
١١							
١٢							

نموذج رقم «٢»

سجل المدرب «عام..........»

فريق الدرجة /

رقمه	اسماء اللاعبين	تاريخ الميلاد	التخصص		ملاحظات
			ضارب	معد	
١					
٢					
٣					
٤					
٥					
٦					
٧					
٨					
٩					

نموذج رقم «٣»

سجل المدرب عام ....

الرقم	أسماء اللاعبين	تاريخ الميلاد	الطول	الوزن	التخصص	المباريات		الإختبارات		مرات الإصابة
						تجريبية	دورية	بدنية	فنية	
١										
٢										
٣										
٤										
٥										
٦										
٧										
٨										
٩										

نموذج رقم «٤»

– بطاقة تدريب لاعب –

الأسم / ....

تاريخ الميلاد / ....

الحالة الإجتماعية / ....

المؤهل الدراسي / ....

صورة

درجة الإنجاز الرياضى الاولى .... ممتاز .... (أ) ....(ب) ....

الشهر	الأيام	عدد مرات التدريب		شدة الحمل	ملاحظات
		صباحاً	مساءاً		
الأسبوع الأول	السبت				
	الأثنين				
	الأربعاء				
الأسبوع الثاني	السبت				
	الأثنين				
	الأربعاء				
الأسبوع الثالث	السبت				
	الأثنين				
	الأربعاء				
الأسبوع الرابع	السبت				
	الأثنين				
	الأربعاء				

نموذج رقم «٥»

سجل التقرير اليومى للاعبين

التاريخ .... الوقت من الساعة .... إلى الساعة ....

أرقام	أسماء اللاعبين	درجة الفعالية	أسماء الغائبين	السبت		ملاحظات
				عذر	بدون عذر	
١						
٢						
٣						
٤						
٥						

نموذج رقم «٦»

التقرير العام

م	الأسم	الشهر	الدرجة الإنفعالية فى التمرين	الحالات المرضية	حالات الإصابة	ملاحظات
١						
٢						
٣						
٤						
٥						
٦						
٧						
٨						

نموذج رقم «٧»

بطاقة تدريب لاعب نادى

الأسم/ .... تاريخ الميلاد/ ....

الحالة الإجتماعية/ .... السن/ ....

المؤهل الدراسى/ «الوظيفة» .... التخصص ....

صورة

١ - أحسن المواسم التى لعبها اللاعب بفاعلية: ....

درجة الفعالية	١	٢	٣	٤
	عام ١٩	عام ١٩	عام ١٩	عام ١٩
عالية				
متوسطة				
ضعيفة				

٢ - أحسن نتائج الإختبارات /

الإختبارات	شهر ١	شهر ٢	شهر ٣	ملاحظات

* تكتب الإختبارات حسب درجة الإنجاز الرياضى ممتاز - أولى - درجة ثانية

ظهر البطاقة :

المواظبة ودرجة الفعالية فى التمرين

الشهر	عدد مرات التدريب		قيمة التحمل شدته	عدد مرات		ملاحظات
	صباحاً	مساءاً		الإختبار	المباراة	

التقرير العام

الشهر	الدرجة	الإنفعالية فى التمرين	الحالات المرضية	الإصابة	ملاحظات

التقرير اليومى «تجمع هذه التقارير فى ملف خاص»

التاريخ الوقت : من الساعة إلى الساعة

العدد	أسماء اللاعبين	الفعالية	درجة الفعالية	أسماء اللاعبين الغائبين	السبب

صورة

نموذج البطاقة الصحية

الأسم: ....

تاريخ الميلاد: ....

الحالة الإجتماعية: ....

المؤهل الدراسي: ....

درجة الإنجاز الرياضي ممتاز – أولى – درجة ثانية

التخصص في اللعب   ضارب   معد

القياسات الجسمية	سم	القياسات الفسيولوجية	النتيجة
الوزن الكلي العضلي		معدل ضربات القلب	
الوزن الكلي العظمي		ضربات القلب في المجهود	
الطول الكلي		ضغط الدم الإنقباضي	
عرض الصدر		ضغط الدم الإنبساطي	
عرض الحوض		عدد كرات الدم الحمراء	
طول الذراع		عدد كرات الدم البيضاء	
طول الكف		كتم النفس	
طول الرجل		عدد مرات التنفس في ٢ دقيقة	
طول الفخذ		السعة الحيوية	
طول الساق		أقصى شهيق	
طول القدم		أقصى زفير	
عرض القدم		درجة الأبصار	

نموذج رقم ٨

عام..........

سجل عام جميع اللاعبين

م	إسم اللاعب	تاريخ الميلاد	العنوان	التليفون	ملاحظات
١					
٢					
٣					
٤					
٥					
٦					
٧					

نموذج رقم ٩

سجل حضور وغياب اللاعبين

الرقم	إسم اللاعب	شهر ١				شهر ٢				شهر ٣			
		١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
١													
٢													
٣													
٤													
٥													
٦													
٧													

* تكتب كل ثلاث شهور فى إستمارة خاصة
* يزيد الرقم المسلسل حسب عدد أفراد الفريق

نموذج رقم ١٠

سجل تسجيل نتائج مباريات الفريق تجريبية أو حبية

م	التاريخ	اليوم	الفريق المنافس	الملعب	النتيجة		عدد الأشواط		عدد النقاط	
					لنا	علينا	مكسب	خسارة		
١										
٢										
٣										
٤										
٥										

نموذج رقم ١١

سجل إشتراك لاعبى الفريق فى المباريات

م	إسم اللاعب	اليوم بالتاريخ				الفريق المنافس				نوع المباريات	
		١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	تجريبية	رسمية
١											
٢											
٣											
٤											
٥											
٦											
٧											

* يزيد الرقم المسلسل فى النماذج السابقة حسب عدد أفراد الفريق الأساسى والإحتياطى

نموذج رقم ١٢ / أ

سجل تخطيطى لحمل التدريب للأسبوع رقم « »

درجة الحمل / الأيام	السبت	الأحد	الأثنين	الثلاثاء	الأربعاء	الخميس	الجمعة
أقصى حمل							
أقل من الأقصى							
متوسط							
أقل من المتوسط							
راحة							
زمن وحدة							

نموذج رقم ١٢ / ب

سجل تخطيطى لعناصر اللياقة البدنية خلال الأسبوع رقم (.....)

العناصر / الأيام	السبت	الأحد	الأثنين	الثلاثاء	الأربعاء	الخميس	الجمعة
القوة							
السرعة							
المرونة							
الرشاقة							
التوافق							
القوة المميزة بالسرعة							

نموذج رقم ١٣

إستمارة تقييم مستوى أداء المدربين الموضوعة من قبل الإتحاد المصرى للكرة الطائرة، من خلال لجنة الفرق القومية ومراكز الناشئين.

الإتحاد المصرى للكرة الطائرة
لجنة الفرق القومية ومراكز الناشئين

خطة تدريب الفريق القومى ....

جهاز التدريب ....
....
....

إدارى الفريق ....

م	اسم اللاعب	النادى	تاريخ الميلاد	الوظيفة	عنوان العمل	عنوان السكن	بيانات عن البطاقة
١							
٢							
٣							
٤							
٥							
٦							
٧							
٨							
٩							

م	الأسم	النادى	تاريخ الميلاد	مركزه فى النادى	المركز فى المنتخب	الطول	الطول والذراع عاليا	الطول والذراعين عاليا	الوزن
١									
٢									
٣									
٤									
٥									

مقاسات وملابس اللاعبين

م	إسم اللاعب	بدلة التدريب	فانلة	شورت	حذاء
١					
٢					
٣					
٤					
٥					

الأهداف العامة
الواجبات

الإعداد النظرى

الإعداد النفسى (ذهنى . معنوى . تربوى)
—
—
—
—
—
—
—
—
—

* يترك للمدرب وضع مجموعة التدريبات التى تحقق الإعداد الذهنى

الـواجبـات الـصحيـة
—
—
—
—
—
—
—
—
—

* يترك للمدرب وضع مجموعة الواجبات الصحية التى يحاول أن يحققها

الإعـــداد البـــدنى

* يترك للمدرب وضع محتوى الأعداد البدنى المراد تحقيقه خلال الخطة

الإعداد الخططى	الإعداد المهارى

* يترك للمدرب وضع محتوى كل من الأعداد الخطى والمهارى

الأسبوع التدريبى	الإخبارات الطبية	إختبارات التقييم	محتوى التدريب					* الحالة التدريبية * المنحنى الأمثل * منحنى الحالة الراهنة							برنامج التدريب				المباريات			الفترة	الأسبوع السنوى	الشهر
			الأعداد النظرى	الخطط	مهارات	لياقة خاصة	لياقة عامة								عدد مرات التدريب فى الأسبوع	الحجم	البرنامج الإحتياطى	البرنامج الأساسى	عددها	مكانها	نوعها			

الإتحاد المصرى للكرة الطائرة

اللجنة العليا للفرق القومية

تقرير أسبوعى عن فريق:　　　　الفترة من　　إلى

اليوم والتاريخ	الملعب	فترة أولى		فترة ثانية		فترة ثالثة		الفترة	المدربون				الطبيب	ملاحظات الغياب والإصابات
		من إلى	عدد اللاعبين	من إلى	عدد اللاعبين	من إلى	عدد اللاعبين		اجنبى	مدير	مساعد	مساعد		

ملحوظة: يسلم هذا التقرير يوم الخميس من كل أسبوع

إدارى: الفريق



9

الفصل التاسع

المدرب والبرنامج

- البرنامج التدريبى من الواجهة التربوية (نظريات وتطبيقات)
- أهداف البرنامج
- الهيكل التنظيمى للجهاز الفنى مسئولون ومسئوليات
- الحاجة إلى البرنامج
- الأسس التى يقوم عليها البرنامج
- أهمية النواحى الادارية اللازمة للبرنامج
- خدمات البرامج التدريبية
- تنفيذ البرنامج التدريبى
- تقييم البرنامج - أهدافه - خطواته - أسئلته - معاييره - ظروفه
- المسئوليات العامة للجهاز الفنى المتكامل
- الشخصية الرياضية المرتبطة بمجال التدريب
- استعداد وإعداد المسئولين بالجهاز
- كيفية إدارة (قيادة) فريق الجهاز المعنى
- المدير الفنى
- المدرب وكيف يتم اعداده دور المدرب العام - المدرب المساعد
- بعض الاعتبارات التى تساعد فى انجاح البرنامج
- المدرب والمشكلات التى قد تقابله فى بداية الموسم
- التخطيط الأولى لبرنامج التدريس
- اجراءات التدريس
- المدرب والوحده التدريبية



المدرب والبرنامج
البرنامج التدريبى من الواجهة التربوية

مقدمـة:

يعد البرنامج التدريبى للاعبين من أهم الأمور التى يجب أن يهتم بها العاملين فى مجال التدريب. فهو برنامج مخطط ومنظم موضوع على أسس علمية لتقديم الخدمات الصعبة المباشرة والغير مباشرة للاعبين فردياً وجماعياً لجميع من تضمهم جدران النادى أو أى مؤسسة رياضية تساعدهم فى تحقيق أفضل مستوى من الإنجاز وهذا لا يتم إلا بالإختيار الواعى بهدف تحقيق التوافق النفسى داخل جدران النادى وخارجة

ويقوم تخطيط البرنامج التدريبى للاعبين وتنفيذة وتقييمه لجنة وفريق من المسئولين عادة ما يكون داخل النادى أو إتحاد اللعبة وكذا المؤهلين وفى هذه الحالة يطلق عليهم الجهاز الفنى وبإختصار فإن أى برنامج تدريبى للاعبين عادة ما يحدد

١ - ماذا حدث؟ ٢ - ولماذا حدث؟

٣ - وكيف حدث؟ ٤ - ومن أين؟

٥ - ومتى؟

أهـداف برنامـج التدريـب:

عادة ما يكون الهدف الأكبر لأى برنامج تدريبى هو الوصول باللاعبين إلى أفضل مستوى رياضى أو أفضل فورمة رياضية تسمح له بالإستمرار والحصول على أكثر من بطولة خاصة فى المستويات العالية أو الإنتقال من درجة إلى أخرى فى بعض اللعبات الجماعية. هذا بالإضافة إلى أنه يجب العناية بوجه خاص بأشياء منها:

* تحقيق إستراتيجية الإنماء للنادى أو المؤسسة أو البلد والوقاية والعلاج.
* تحقيق أفضل مستوى من النمو الفنى والخططى والبدنى لمفهوم الذات لدى اللاعبين.

الهيكـل التنظيمـى للجهـاز الفنـى مسئولـون ومسئوليـات

ما يجب أن يكون عليه الهيكل التنظيمى للجهاز الفنى المسئول عن تنفيذ البرنامج التدريبى لكى تقدم خدمات البرنامج التدريبية الفنية للاعبين فى إطار تربوى بصورة أفضل فى النادى أو فى المؤسسة الرياضية فلابد أن يكون ذلك فى شكل تنظيمى مخطط يناسب المكان الذى يقوم فيه مثل النادى أو حتى المدرسة وفى هذا المجال عادة ما نرى أن الإهتمام مركز على البرامج التدريبية الفنية دون الخوض للناحية التربوية والخاصة باللاعبين وهذا يحدث عادة داخل جدران الأندية أو المؤسسات فى التربية الرياضية عامة والتى هى المسئولة عن تربية النشئ تربوياً ورياضياً إلا إننا فى مواقف أخرى نرى أن بعض الأجهزة الفنية المسئولة عن نشاط رياضى أو لعبة معينة داخل المؤسسات الرياضية غالباً ما تقوم أو تستعين ببعض الأمور التربوية التى تضافرت جنباً إلى جنب مع الأمور الفنية وقد تكون هده الأمور التربوية تتراوح بين البساطة والتعقيد وبين المثالية والواقعية وبعضها خاص كحجة محددةوبعضها محدد المجال وبعضها امل.

ويلاحظ أن التخطيط التنظيمى لأى جهاز فنى يختلف فى بناءوه التنظيمى من نادى إلى أخر حسب متغيرات تتمثل فى الإمكانات – الحجمية – المرحلة ....إلخ

ونحن نرى أن أفضل بناء تنظيمى لأى جهاز فنى لأى نشاط رياضى أو لعبة فى النادى أو المؤسسة الرياضية هو الذى توزع فيه المسئوليات على المسئولين حيث أن هذا يضمن عدم تشابك الأراء وتعقيدها وتخبط المسئولون بعضهم فى بعض وتحقيق المسؤليات المكلفين بها.

كل هذه الأمور سوف تنعكس بالتالى على النواحى الفنية للبرامج التدريبية فتخرج هذه النواحى بصورة سيئة ينعكس فى النهاية على أداء اللاعبين وسلوكياتهم

إن الأمر الذى أحاول أوضحة هنا إن أى برنامج تدريبى لكى يحقق أهدافة الفنية يجب أن يرتبط ببعض النواحى التربوية.

هذا ويجب أن يشترك أكبر عدد من العاملين المسئولين المتخصصين فى مجال التدريب والدارسين لعلم النفس الرياضى بالإضافة إلى المسئولين فى مجالات التربية وعلماء علم النفس والذين تضمهم جدران النادى لوضع الخطة الدقيقة والتنظيم المحكم، وبذل أقصى جهد تنفيذى لتحقيق أهداف البرنامج وتقييم عملهم فى ضوء مدى تحقيق هذه الأهداف.

ما يجب أن يكون عليه الهيكل التنظيمى
للجهاز الفنى المسئول عن تنفيذ البرنامج التدريبى

نموذج برنامج التدريب الفنى للنادى:

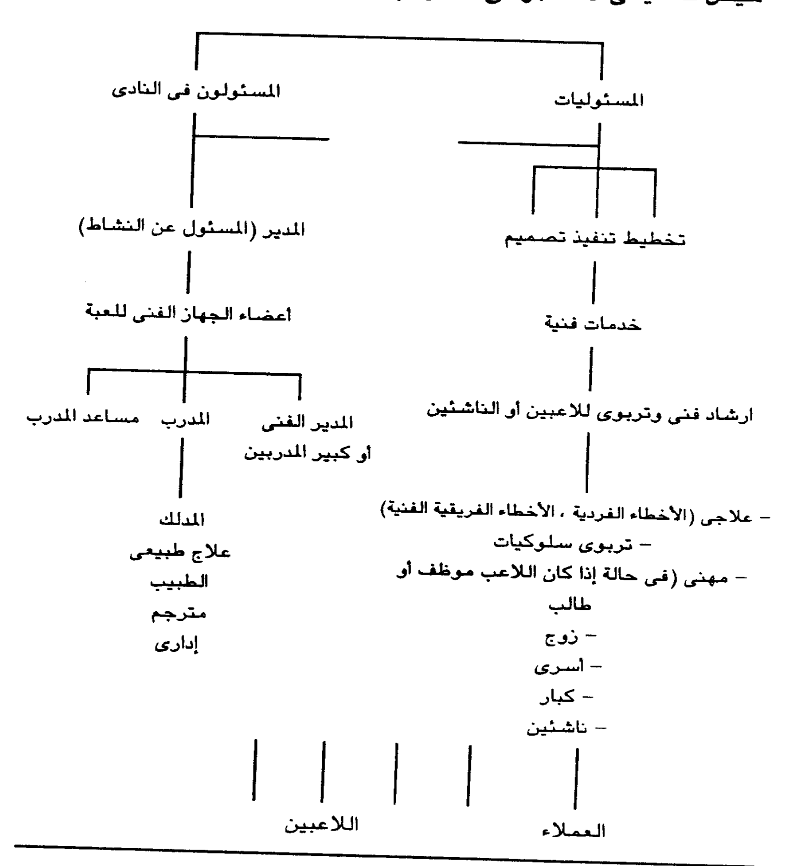
لكى تقدم خدمات البرامج التدريبية للاعبين فى إطار تربوى بصورة أفضل فى النادى أو فى أى مؤسسة رياضية فلابد أن تكون فى إطار وفى شكل منتظم تربوى مخطط يناسب المكان الذى يقوم فيه مثل النادى أو المؤسسة أو المدرسة أو مركز الشباب الرياضى ، وفى هذا المجال سوف يكون الإهتمام مركزاً على البرامج التدريبية الفنية والتربوية للاعبين والذى فى العادة يطبق داخل النادى بإعتبارة أحد المؤسسات الرياضية التربوية الهامة لتربية النشئ، وعادة ما يستعان فى برامج التدريب الفنية ببعض نماذج نموذجية تربوية تتراوح بين البساطة والتعقيد وبين الواقعية والمثالية وبعضها خاص بجهة محددة وبعضها عام وبعضها محدود المجال وبعضها شامل.

ويوضح شكل (١) الشكل العام لهيكل تنظيمى لبرنامج تدريبى تربوى بالنادى.

شكل (١)

الهيكل أو البناء التنظيمى للأجهزة الفنية لنشاط رياضى واحد (مسئولون ومسئوليات)

هيكل تنظيمى لأحد برامج التدريب التربوية للاعبين فى النادى*



هيكل تنظيمى * :

* ويلاحظ أن هذا التنظيم من وجهة النظر التربوية يعنى عدم تداخل الآراء والمسئوليات وتضاربها بعضها مع بعض .

الحاجـة إلـى الحاجة إلى برامـج التـدريـب:

تعتبر البرامج التدريبية حق لكل لاعب فى أنديتنا، ونحن نجد أنه حتى الآن لا توجد برامج تدريبية فى أنديتنا على مستوى عالى من التنظيم وبالنظرة الواقعية لما يحدث داخل جدران النادى، نجد أن ما يوجد فى الوقت الحاضر ما هو إلا عبارة عن بعض الجهود والخدمات تبذل وتقدم ولكن بطريقة ينقصها التنظيم والتخطيط. إن الحاجة ملحة إلى برنامج التدريب الفنى فى النادى وذلك للإعتبارات التالية:

١ - ضرورة إتباع المنهج العلمى على أسس علمية سليمة كذلك تخطيط البرامج التدريبية وهذه المناهج تحتاج إلى تخطيط وإعداد خاص بكل منها.

٢ - أهمية العمل على جعل اللاعب متوافقاً سعيداً فى فريقة وفى أسرتة والمجتمع الكبير الذى يعيش فيه أطول فترة ممكنة (النادى) وهذا لا يأتى إلا بتقديم الخدمات اللازمة لتحقيق التوافق الجيد والصحة النفسية.

٣ - وجوب تقديم خدمات رعاية خاصة فى مرحلة المبتدئين والناشئين حتى يؤدى ذلك إلى إعداد لاعب ناشئ جيد.

٤ - ضرورة التغلب على المشكلات الفنية الفردية لدى اللاعب مثل المشكلات البدنية والخططية، وكذلك مشكلات التوافق مع فريق جديد علية ومشكلات السلوك العامة داخل هذا الفريق.

٥ - محاولة التعرف على مشكلات اللاعبين الخاصة الصحية والإنفعالية والجنسية والإجتماعية ومشكلات الشواذ إجتماعياً وأسرياً وتربوياً ومهنياً وإنفعالياً ....إلخ

٦ - ضرورة مساعدة اللاعبين المبتدئين والناشئين فى إجتياز مراحل النمو الفنية الحرجة وكذلك مراحل النمو الجسمية والنفسية، لما قد يحدث أثناؤها من مشكلات تنعكس على النواحى الفنية - البدنية - الخططية.

٧ - أهمية حل هذه المشكلات الفنية (البدنية والخططية) حتى لا تتفاقم المشكلة وتزداد حدتها وتتطور عندما لا نجد الحلول أو المساعدة فى حلها فى الوقت المناسب.

٨ - ضرورة التغلب على المشكلات التربوية الخاصة بالتحصيل الدراسى أو التحصيل الرياضى أو مشكلات المتفوقين فنياً ودراسياً، وكذلك التأخر الدراسى والفنى وكذلك مشكلات إختيار نوع اللعبة أو التخصص فى مراكز اللعبة.

٩ - أهمية وجود حلقة إتصال بين النادى ومسئولى الفريق من جهه والأسرة أو المدرسة من جهة أخرى حتى يتسنى تقديم الإرشاد الأسرى مع محاولة حل المشكلات الأسرية التى تؤثر على مستوى اللاعب وتقديم خدمات التربية الأسرية.

* وسوف نشير هنا بإيجاز إلى بعض الأسس التى من الممكن أن يقدمها خاصة للناشين البرنامج الإرشادى التوجيهى التربوى للاعبين حتى يتسنى للعاملين فى المجال التدريبى محاولة تطبيقها عند الإستعانة بها.

الأسس التى يقوم عليها البرنامج الإرشادى للاعبين (التوجيهى)

يقوم برنامج التوجيه والإرشاد النفسى على أسس عديدة نذكر بعضها عند الكلام عن أسس التوجيه والتى تتلخص فيما يلى:

الأسس العامة:

وهى تعنى السلوك الإنسانى نسبياً وإمكان التنبؤ به، ومرونة السلوك الإنسانى، وأن السلوك الإنسانى فردى وجماعى وإستعداد اللاعب للتوجيه والإرشاد. وحقه فى تقرير مصيرة ومبدأ إستمرار عملية الإرشاد ومبدأ تقبل اللاعب لها، وأن الدين ركن أساسى.

الأسس الفلسفية:

وهى مراعاة طبيعة الإنسان وأخلاقيات الإرشاد النفسى وأسس فلسفية أخرى مثل الجماليات والكينونة والمنطق.

الأسس النفسية والتربوية:

وهى الفروق الفردية، والفروق بين مطالب النمو البدنى والفنى.

الأسس الإجتماعية:

وهى الإهتمام باللاعب كعضو فى جماعة الفريق أو النادى والإستفادة من كل مصادر المجتمع.

الأسس العصبية والفسيولوجية:

وهى النفس والجسم والجهاز العصبى.

أهمية النواحى الإدارية اللازمة للبرنامج:

فعلى النادى أو المؤسسة الرياضية التى ينفذ فيها البرنامج أن تهيىء الإمكانيات الإدارية لتخطيط وتمويل وتنفيذ وتقييم البرنامج وفى العادة يحتاج البرنامج إلى تحديد مسئوليات ومسئولين وتحديد زمان ومكان، وهذا إدارة وإشراف وآخرتابع لتنسيق الجهود كما يحتاج إلى تشجيع التعاون وتنفيذ الحوافر للمسئولين عن هذا البرنامج.

التخطيط لبرنامج تدريبى رياضى

قبل البدء فى عملية التخطيط لاي برنامج رياضى فإنه يجب علينا أن نسأل أنفسنا وخاصة إذا كنا نجهل مثل هذا الأمر أو لأول مرة سوف تقوم به أو مثالاً إذا كنا مررنا بخبرات سابقة

س/ كيف نخطط لوضع برنامج تدريبى للاعبين؟

إن الإجابة التى سوف نتناولها فى هذا الشق سوف تتناول بعض النواحى التربوية دون الخوض فى النواحى الفنية التى سوف يتأتى الكلام عليها فيما بعد. إن أول صفة لبرنامج رياضى هو التخطيط، ومن ثم يجب أن يولى تخطيط البرنامج عناية فائقة. يقوم به لجنة من إدارة النادى وكذلك الجهاز الفنى للفريق وليس فرداً واحداً.

ويجب أن يكون تخطيط وتنظيم البرنامج دقيقاً يقوم على الأسس الفنية والتربوية والإدارية والتى تتفق وإمكانيات النادى واللاعبين على حد سواء، ويجب العمل على أن ينمو مثل هذا البرنامج وفقاً لإحتياجات اللاعبين الذين يخطط من أجلهم والتى سبق وأشرنا إليها، كما يجب أن يكون التخطيط واقعياً وفى حدود الإمكانات المتاحة والممكنة التحقيق.

يعنى أنه فى عملية التخطيط يجب البدء من الميسور والموجود القريب. وممارسة الممكن بدلاً من فلسفة المستحيل والمثالى.

وتتلخص خطوات تخطيط البرنامج فيما يلى:

تحديد أهداف البرنامج

يجب أن تحدد أهداف البرنامج بما يتفق مع الفلسفة العامة للنادى أو المؤسسة الرياضية والخطة العامة للمكان الذى تنفذ فيه، وعلى العموم ففى النادى مثلاً يخطط البرنامج

بحيث تتفق أهدافة مع الأهداف التربوية مثل الفضيلة وإشباع الحاجات الرياضيه النفسية والإجتماعية الثقافية والصحيه إلخ، مع تيسير الإمكانات لتحقيق هذه الأهداف ويلاحظ أن برنامج التدريب لمرحلة سنية للاعبين فى نادى ما تختلف أهدافة نسبياً عن أهداف برنامج فى نادى أخر، وحتى برنامج فريق آخر أو درجة أخرى. وهكذا.

تحديد الوسائل وطرق تحقيق الأهداف:

ويتم ذلك فى ضوء الإمكانات المتاحة وإمكانات أعضاء فريق الجهاز الفنى المتوافر وإمكانات الإستعانة بمراكز البحوث الرياضية ومن ذلك تحديد إعداد وسائل مثل التسجيلات والإختبارات والمقاييس الخاصة باللاعبين ...... إلخ.

تحديد الإمكانات:

التعرف على الموجود والمطلوب أى دراسة الأمكانات المتوفرة والإمكانات الناقصة التى يجب العمل على توفيرها.

تحديد ميزانية البرنامج:

تحديد ميزانية البرنامج اللازمة فى ضوء الوسائل والإمكانيات الموجودة والمطلوبة وما يلزم من معسكرات داخلية أو خارجية للفريق، ويجب تحديد نسبة ميزانية البرنامج من الميزانية العامة للنادى وكذا تحديد مصادر التمويل.

تحديد الخدمات:

التى يقدمها البرنامج بحيث تكون مستمرة لا تتوقف وشاملة لكل أفراد الفريق الواحد أو جميع الفرق بالنادى ومحاولة التوفيق بعضها مع بعض.

تحديد الخطوات العريضة لتنفيذ البرنامج:

ويتضمن ذلك الخطوات الأساسية والأولويات وتحديد البدايات والنهايات والمدى الزمنى للتنفيذ، وهذا ضرورى لتجنب الإنزلاق إلى خطوة قد لا تؤدى إلى الهدف ويجب التنسيق بين خطوات التنفيذ وإجراءاته بحيث لا تتعارض.

تحديد إجراءات البرنامج بهدف التقويم:

وتتضمن هذه النقطة إعداد المدة اللازمة للتقييم والمتابعة لإظهار مدى فاعلية الوسائل والطرق المتبعة ومدى نجاح البرنامج فى تحقيق أهدافه.

إتخاذ الإحتياطات لمقابلة المشكلات:

التى قد تطرأ وإتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة للتغلب على أى عقبات قد تعترض تنفيذ البرنامج.

تحديد الهيكل الإدارى:

إن تنظيم البرنامج والإشراف عليه يتطلب إعداد وإشراك أكبر عدد من المتخصصين المسئولين المتحمسين لتحديد الأهداف ويجب تحديد إمكانيات إشراك مسئولين من الخارج مثل الوالدين (وأعضاء مجلس الأدارة والمعالجين النفسين والأطباء).

تمويل البرامج التدريبية:

عادة ما تحول الإمكانات المالية المحدودة أو القاصرة دون تنفيذ البرامج التدريبية على أكمل وجه، ويجب أن نعرف أن البرنامج التدريبى الجيد يتكلف مالاً كثيراً ما بين إمكانات وإمكانيات بشرية ومادية، وإختبارات وأجهزة وتجهيزات، ويضاف إلى ذلك تكاليف البحوث المسحية ودراسات التقييم والمتابعة التى تخص اللاعبين.

لذا يجب أن نحدد نسبة معينة من ميزانية النادى أو المؤسسة الرياضية للبرنامج الرياضى ويرى البعض أن هذه النسبة يحسن أن تكون حوالى ٥ ٪ تخصص لخدمات كل نشاط على حدة، قابلة هذه النسبة للزيادة فى حالة تمثيل النادى دوليا، كما أن هذه النسبة قد تتفاوت بسبب عدد اللاعبين ودرجاتهم والإعضاء فى كل نادى. هذا ويجب أن نحسب ميزانية البرنامج بدقة بحيث لا تكون مبالغ فيها وبحيث تقتصر على المتطلبات الحقيقية. وبحيث لا يقف التمويل حجر عثرة فى تنفيذ هذه البرامج وفى نفس الوقت لا نضيع المال هباء وهكذا نجد أنه يجب تحديد ميزانية البرنامج التدريبى وتكاليفة والحاجات المالية ومصادر التمويل وبنود الصرف، إذا أردنا له النجاح لإنه إستثمار يعود بالخير علينا وعلى لاعبينا.

خدمـات البـرامج التدريبيـة

من المفهوم أن أهم الخدمات التى يتضمنها البرنامج التدريبى هى عملية الإرتقاء فنياً وخططياً بمستوى أداء اللاعبين. ويقسم البعض خدمات البرنامج التدريبى إلى

١ ـ خدمات تخصصية منها الخدمات الفنية

٢ – الخدمات التربوية

٣ - الخدمات الإجتماعية

٤ - والخدمات الطبية

٥ - وخدمات البحث العلمى وغيرها.

ويلاحظ أن هذا التقسيم للخدمات ما هو إلا تقسيم مصطنع، إذ أن الخدمات متداخلة وتتكامل لتقابل وتعطى حاجات اللاعب لتحقيق أهداف البرنامج. ومن أجل الدراسة والفهم يمكن تحديد أهم معالم هذه الخدمات، والتى نرى أنها لابد أن يتضمنها البرنامج الرياضى الكامل خاصة فى مجال التعامل مع الناشئين

وأهم هذه الخدمات ما يلى

الخدمات الفنية:

وهذة الخدمات الرئيسية المباشرة فى البرنامج الرياضى، وتعتبر العملية الفنية والخططية هى قلب برنامج التدريب كلة وتتضمن دراسة الحالات والفروق الفردية للاعبين والتعرف على امكانياتهم البدنية والمهارية وتقديم خدمات التوجية التربوى المهنى والفنى والخططى .... إلخ فردياً وجماعياً فى إطار علاجى لهذه الخدمات.

الخدمات النفسية:

وتتضمن إجراء الفحوص والبحوث ودراسة الشخصية الرياضية التى يتعاملون معها وظيفياً وبدنياً للتعرف على الإستعدادات والقدرات العضلية القوية والعنف. وتعريف اللاعب بنفسة والتشخيص وتحديد المشكلات العامة والخاصة، والتعرف المبكر على الحالات التى تحتاج إلى خدمات متخصصة والإهتمام بالحالات الخاصة التى تحتاج إلى مساعدة مركزة. فالغرض من هذه الخدمة تهيئة اللاعب نفسياً.

الخدمات التربوية:

وتشمل معلومات وخدمات تتضمنها خدمات تربوية ورياضية ولا مانع من التربية الزواجية والتربية الجنسية والتربية الأسرية للاعبين الكبار، وكذا التعريف بالإمكانات التربوية المختلفة والخدمات المتعلقة بالإستشارة التربوية وحل المشكلات المرتبطة بالتأخر الدراسى والتفوق والعمل على تحقيق التوافق الدراسى للفئات كذلك الإهتمام بتقديم الخدمات للاعبين الناشئين واللاعبين الجدد وذلك بالإسهام فى تطوير وتحسين خبراتهم الفنية والنفسية والتربوية بصفة عامة.

الخدمـات الاجتماعيـة:

وتتضمن هذه الناحية إجراء البحوث الإجتماعية السيسيوميترية التى توضح التعريف بالبيئة الإجتماعية وتنظيم وتدعيم العلاقة والإتصال بين النادى أو المؤسسة الرياضية والجهات الأخرى – المنزل – المدرسة – الكلية، لصالح اللاعب خاصة الناشئين منهم.

الخدمـات الصحيـة:

ومنها إعداد وتنفيذ برنامج توعية للصحة وعلى النادى أن يهتم بالتربية الصحية والطب الوقائى والصحة النفسية والصحة الرياضية وخطورة العقاقير والمنشطات وتوفير العلاج الطبى للجميع واللازم لبعض الحالات الخاصة.

خدمـــات البحـث العلمـــى:

وتعتبر أساسية بالنسبة لتخطيط البرنامج وتقييمه وتتضمن خدمات البحث العلمى إجراء الدراسات المسحية للقدرات البدنية والفسيولوجية والحاجات والإتجاهات والميول والمشكلات العامة.وتهتم خدمات البحث العلمى أيضا بإعداد وسائل الإرشاد مثل الإستفتاءات والإختبارات المتنوعة (العلمية والنظرية) وإقتباس بعضها وتقنينه بعضها على البيئة المحلية ودراسة أنسب الطرق للإرشاد والتوجيه وإعداد وسائل تقييم البرنامج وعملية الإرشاد وتطبيقها وتحليل نتائجها وتوصياتها وفى هذه الناحية يمكننا الإستعانة ببعض الخبرات العلمية المتخصصة من ذوى الخبرة المؤهلة تأهيلاً عالى فى مجال البحث العلمى فمثلاً يستعان ببعض أساتذة وكليات التربية الرياضية وهيئات التدريس من لهم با ع فى مجالات تخصصهم .....إلخ.

تنفيذ البرنامج التدريبى

بعد الإنتهاء من تخطيط برنامج تدريب وتحديد ميزانية ومصادر تمويله وتحديد الخدمات التى يتضمنها، وتحديد حجم العمل المطلوب تحددالخطوات العريضة لتنفيذه.

- **ويحتاج تنفيذ البرنامج التدريبى إلى إتخاذ الإجراءات الأتية:**

١) ضمان تعاون جميع أعضاء جهاز التدريب وكذا المسئولين للعمل على نجاحة وتحقيق أهدافة.

٢) تحديد الإختصاصات بين الجهاز الفنى.

٣) تحديد الخطة الزمنية اللازمة لتنفيذ البرنامج.

٤) بدء عملية التنفيذ وتحديد زمن البدء بدقة وحكمة لأن نجاح الخطوات الأولى للتنفيذ يتوقف على نجاح الخطوات التالية.

٥) تحديد إجتماعات دورية للجهاز الفنى مع بعضهم البعض وكذلك مع مجلس إدارة النادى أو المؤسسة لدراسة نتاج مراحل وخطوات التنفيذ وتحديد المشكلات والعمل على التغلب عليها ثم إستئناف عملية التنفيذ

٦) إستخدام الوسائل المتطورة وإتباع أساليب البحث العلمى الحديثة مع الإستعانة بالتطور العلمى والتكنولوجى الحديث فى اللعبة خلال خطوات التنفيذ.

تقييــم البرنامــج التدريبــى

يتضمن عادة برنامج التدريب عمليات هامة يخطط لها وتنفذ من أجل تحقيق أهداف محددة وينفق عليها مبالغ من المال، وينشغل بتنفيذها فريق من الفنيين الاخصائيين ولذلك لابد من التقييم للتعرف على أوجه القصور والنقص فى:

أ – البرامج التدريبية.

ب – مستوى التقدم أو مستوى الأداء الفنى والخططى والمهارى ..... إلخ.

ج – نقاط القوة والضعف فى البرنامج.

د – توجيه بنود الصرف المالى فى صرفة وأين وكيف وما يجب صرفه.

هـ – حالات الفنيين (المدرب – ومساعديه – الإداريين – النفسية والمعنوية.

و – حالات اللاعبين.

ز – مدى تجاوب الجهة المعينة فى النادى أو المؤسسة أو إتحاد اللعبة.

فالتقييم: هو عملية تحديد القيمة، وهو عملية نقدية هامة تكشف عن مدى فاعلية البرنامج ومدى نجاحة أو فشلة، وهو عملية تعاونية جماعية يشترك فيها المسئولون عن البرنامج تخطيطاً وتنفيذ وحتى الذين يخدمهم البرنامج فالكل يشترك ويخضع لعملية التقييم.

التقييم عملية مستمرة: تعتبر عملية التقييم عملية تربوية مستمرة من أول التخطيط عبر التنفيذ وأثناء وبعد الجلسات والإجتماعات والإجراءات وحتى المتابعة ويرى البعض أن

عملية التقييم يجب أن تكون سنوية أى مرة كل سنة على الأقل، يرى البعض أن عملية التقييم مرتين خاصة إذا كان البرنامج جديداً منتمياً فى المجال الرياضى فنحن نرى أن عملية التقييم عملية مستمرة فنفضل أن تكون مرتبطة بالخطة السنوية فمثلاً يجب التقييم بعد الشهر الأول من الإعداد البدنى مثلاً .... إلخ. والسبب فى ذلك أن عملية التدريب عملية تحتاج إلى تطور مستمر من حين لأخر خاصة فيما يتعلق بالوسائل والطرق والإجراءات التدريبية والتقييم فى المجال الرياضى يفضل ألا يكون تقييماً وصفيا كأن يقال أن البرنامج هذا الموسم والذى كان مسئولاً عنه الجهاز الفنى المكون من فلان وفلان ..... إلخ، كان (حسن) أو ردئ ولكن المقصود بالتقييم أن يكون عملياً فى ضوء معايير خاصة تحدد هذه العملية التربوية التدريبية الهامة.

مع ملاحظة وبرغم أهمية تقييم البرنامج فإن تقييم البرنامج يجب أن يكون بإعتدال، وحتى لا يجد المسئولون عن البرنامج أنفسهم لا يعملون شيئاً إلا التقييم وعلى العموم فإن تقييم البرنامج عملية صعبة لكنها ممكنة.

أهداف التقييم:

الهدف الأول والأكبر لتقييم برنامج التدريب هو التقييم للتقويم أى الإصلاح والتصحيح والتحسين وتلافى أوجه النقص فى خدماته ووسائلة وطرق تنفيذة، أى أن التقييم لا يجب أن يكون هدفاً فى حد ذاته بل يجب أن يكون وسيلة للتقويم وعلى ذلك يجب أن يكون شعار التقييم للتقويم. كما يجب أن تنشر نتائج تقييم البرنامج حتى يستفاد بها تقويم البرنامج القادم وفى تخطيط وتنفيذ البرامج الأخرى المشابهة داخل جدران النادى بما يفيد المسئولين والمستفيدين منه.

خطوات التقييم:

هناك بعض الخطوات المحددة التى يجب أن تتبع عند تقييم برنامج التدريب وهذه الخطوات هى:

- تحديد أسئلة التقييم وكيفية الإجابة عنها.
- تحديد معايير التقييم وتقرير حال البرنامج التدريبى لها.
- تحديد طرق التقييم ووسائل وطرق إستخدامها لتحديد فاعلية البرنامج ومدى تحقيقة.
- تحليل نتائج عملية التقويم وتفسيرها.

- إقتراح خطوات تقويم وإصلاح البرنامج فى ضوء نتائج عملية التقييم وذلك بتحديد ما يجب تدعيم أو تطويره أو تعديله من عناصر البرنامج.

أسئلـة التقييـم:

ولسهولة تنفيذ الخطوات السابقة عادة ما توضع أسئلة تتناول كل ما يتعلق بالبرنامج إبتداء من التخطيط حتى المتابعة وتفيد الإجابة عنها فى التقييم الخاص لخدمات البرنامج والتقييم العامل للبرنامج ككل، وتشير الإجابة عنها بالإيجاب أى نجاح البرنامج والإجابة عنها بالنفى أى فشلة وفيما يلى أهم أسئلة التقييم:

١ - إلى أى حد تثبت أن تخطيط البرنامج كان موفقاً؟

٢ - هل تحققت أهداف البرنامج التدريبى؟

٣ - إلى أى حد يتكامل البرنامج مع البرنامج العام؟

٤ - هل شاركت إدارة النادى فى تنظيم البرنامج (من حيث توفير الإمكانات) ؟

٥ - هل توافر الجهاز الفنى عند بدء التنفيذ؟

٦ - هل تقبل المساعدون البرنامج ككل؟

٧ - هل إشترك المساعدون كل حسب تخصصه اللياقة البدنية علاج طبيعى .... إلخ؟

٨ - هل أحترام كل من المساعدين تخصصه وتخصص الآخرين؟

٩ - هل قام رئيس الفريق واللاعبون القدامى فى حالة نقص المساعدين بواجباتهم؟

١٠ - كيف قام المساعدون بالخدمات المكلفين بها؟

١١ - هل توافرت الميزانية المالية المطلوبة لتنفيذ البرنامج؟

١٢ - هل توافر الزمن المطلوب لتنفيذ البرنامج؟

١٣ - هل توافر المكان الملائم لتنفيذ البرنامج؟

١٤ - هل توافرت الوسائل المناسبة لعملية التنفيذ والتقييم؟

١٥ - هل توافرت الإجراءات الفعالة لعملية التنفيذ والتقييم؟

١٦ - هل قدمت كل أنواع الخدمات النفسية والتربوية والإجتماعية والصحية والعلمية للبرنامج التدريبى وكذا خدمات المتابعة بالكفاءة والفاعلية المطلوبة؟

١٧ - هل تمت البحوث العلمية والمسحية والإنشائية للبرنامج؟

١٨ – هل تم الإستفادة بنتائج البحوث والعمل بتوصياتها؟

١٩ – ما هى المشكلات التى تعرض لها البرنامج؟

٢٠ – إلى أى حد أمكن التغلب على هذه المشكلات التى تعرض لها البرنامج؟

٢١ – إلى أى حد أفاد البرنامج المسئولين عنه والعاملين فيه؟

معايير التقييـــم

إختلفت معايير التقييم بإختلاف البرامج الموضوعة إلا أن هناك عدداً من معايير التقييم لأى برنامج تتمثل فى نتائج البرنامج وهى:

– تحقيق التوافق العام الفنى والخططى لأفراد الفريق ككل كذا التوافق النفسى والصحى.

– تقصى المشكلات الشخصية والمشكلات الإنفعالية وزيادة التوافق الشخصى بين أفراد الفريق الواحد

– تقصى مستوى اللياقة البدنية وتحسن طفيف فى مستوى الأداء المهارى والخططى.

– تقصى مشكلات النظام وزيادة نسبة إنتظام اللاعبين

– تحسن الإتجاهات والسلوك والشعور بالمسئولية.

– شعور اللاعبين بالأمن والإستقرار.

– شعور جميع أفراد الجهاز التدريبى بالرضاء عن البرنامج التدريبى وعن عملية الإرشاد والتوجيه بصفة عامة.

– رضاء اللاعبين وزيادة تفاهمهم فى البرنامج وتعاونهم مع المسئولين من أعضاء الجهاز الفنى الإدارى.

– رضاء مجلس إدارة النادى أو المؤسسة بصفة عامة عن البرنامج وطريقة وخطوات تنفيذه وكذا النتائج التى يحققها اللاعب أو الفريق أو جميع الفرق تباعاً

– زيادة إهتمام المسئولين عن البرنامج وإرتفاع روحهم المعنوية وزيادة حماسهم بتحقيق مزيد من النجاح.فى ضوء النتائج المحققة

طـرق التقييـــم

تتعدد طرق تقييم برنامج التدريب، فنحن نجد أن بعضها سهلاً وبعضها صعباً، وبعضها موضوعياً ذاتياً، وبعضها كمياً وبعضها كيفياً، وبعضها يشمل البرنامج ككل وبعضها يشمل بعض عناصره.

وفيما يلى أهم طرق التقييم لأى برنامج تدريبى:

الدراســات والبحــوث العلميــة:

وتجرى الدراسات والبحوث المسحية أو الرقمية أو التجريبية لتقييم الخدمات التى يقدمها هذا البرنامج وأسلوب التنفيذ والمشكلات ..... إلخ.

وعادة ما تستخدم الوسائل العلمية المختلفة والتى تتناسب وأسلوب كل دراسة فمثلاً تستخدم الإستفتاءات إسلوب الإستيعاب وأسلوب التنفيذ والمشكلات ...... إلخ. كذلك تداوم المراجعة وإستطلاع رأى اللاعبين والعاملين بالنادى أو المؤسسة ممن نحتاج إلى رأيهم ومشورتهم وتغيرهم فى المجتمع المحيط.

مقارنــة طــرق التقييــم المختلفــة:

رغم أن كل الطرق تؤدى إلى التوافق فمن المستحسن مقارنة كل الطرق لتحديد أنسبها للاعبين والمدربين المساعدين، وتختلف جميع الإمكانات والإمكانيات خاصة وظروف النادى أو المؤسسة الرياضية عامة.

دراســة التغيــرات السلوكيــة:

تمثل دراسات التغيرات السلوكية الناتجة فى المستوى (المهارى - الفنى - الخططى) والتى تحدث للاعبين نتيجة تنفيذ البرنامج مع تثبيت العوامل الآخرى التى قد تؤدى إلى التغيير، وهذه من أشهر طرق التقييم ويتم دلك بسهولة حيث تقارن بين حالة اللاعبين قبل وبعد عملية التدريب بإستخدام الإختبارات والمقاييس ويحدد كم التغير السلوكى فى النواحى الثلاث وكيفية إتجاهه

متابعــة النجــاح الفعلــى للاعبــين:

ويتم ذلك فى حياة اللاعبين الرياضية والشخصية والإجتماعية والتربوية والمهنية نتيجة لتلقى خدمات البرنامج وذلك من خلال متابعة حالات التربية تلقوا هذه الخدمات فى حياتهم الشخصية وتعلمهم وعملهم.

رأى الجهاز الفنى والعاملين:

ونقصد رأى أعضاء الجهاز الفنى ورئيس الفريق أو بعض من المسئولين عن النشاط الرياضى عامة والنشاط الداخلى فى النادى أو المؤسسة الرياضية والذين لديهم الإستعداد والقدرة على النقد الذاتى البناء، وتقدر الإمكانات ونظام العمل لفريق منهم الذين تغير يومهم فى العمل وهم الذين يعرفون القوة والضعف والقصور والتقصير والظروف المساعدة والمعوقة.

رأى اللاعبين أنفسهم:

ويؤخذ رأى اللاعبين بإعتبارهم أصحاب المصلحة الحقيقيةوالذين يعد البرنامج من أجلهم والذين يستطيعون أن يقدروامدى إستفادتهم من خدمات البرنامج ويلمسون عملياً محاسن ومساوئ البرنامج ويستطيعون أن يقدروا مدى إستفادتهم وتستخدم فى هذا النوع من التقييم الإستفتاءات ومقاييس التقدير والتقارير الذاتية للتعرف على مدى رضاء اللاعبين وتقييمهم لبعض خطوات أو أساليب البرنامج ويتم قدر ذلك بإتخاذ إجراءات عملية فى طرق التدريب فى ضوء توقعاتهم السابقة.

مشكلات البرنامج التدريبى

قد تتعرض برامج التدريب لبعض المشكلات أو الصعوبات التى قد تعوقه ومن هذه المشكلات ما يتصل باللاعبين أو الجهاز الفنى أو الموقف والمجال الذى يتم فيه تخطيط وتنفيذ وتقييم البرنامج ويجب عمل كل ما يلزم وبذل كل جهد للتغلب على هذه المشكلات والصعوبات أول بأول بكل الوسائل حتى يمضى البرنامج قدماً لتحقيق أهدافه ومن المشكلات التى قد تعترض البرنامج يمكن تلخيصها فيما يلى:

١ – تقصى الوقت لدى المسئولين عبر البرنامج لإنشغالهم فى أعمال أخرى.

٢ – تقصى أعدادهم.

٣ – عدم كفاية أعدادهم وتدريبهم وخبراتهم.

٤ – تقصى حماسهم وإهتمامهم بالبرنامج.

المسئولون ومسئولياتهم

يتناول هذا الفصل المسئولين عن البرامج التدريبية ومسئولياتهم ويبحث أساساً عن السؤال من يعمل هذا؟ *who does what?* إن البرامج التدريبية مسئولية كبيرة لابد أن

يضطلع بها (فريق فنى متخصص) تضم كل المتخصصين والعاملين فى ميدان التدريب، ويجب فى حالة العمل كفريق تحديد مسئولية كل مسئول حتى يعرف كل منهم مهامه وواجباته ودوره من البرنامج التدريبى. وحين يتوافر العدد المناسب من المسئولين المتنوعين التخصص فى المهام الفنية فإن الإتجاه فى هذه الحالة يكون نمو التخصص، حيث يقسم المسئولين إلى:

- مدير فنى
- مساعد مدرب (من الممكن أن يكون هناك مجموعة من المساعدين)
- مدرب مساعد
- الأداريين أو غيرهم.

أما فى حالة نقص العدد وصغر النادى مثلاً، فإن المدير الفنى يقوم عادة بدور (الممارس العام) *Th generlist*، حيث يقوم بمعظم الأدوار الإرشادية أو كلها.

وكل المسئولون عن برنامج التدريب، يجب أن يكونوا على أعلى درجة من الإعداد والخبرة وأن يراعوا الإخلاقيات التى يجب أن تتبع عند تنفيذ البرنامج وأن يكونوا على أكبر درجة من التعاون والحماسة. ومن المسئولين عن البرنامج التدريبى فى النادى نجد المدير الفنى والمدربين المساعدين، ويساعدهم الإداريون والطبيب المعالج وكلهم يركزون عملهم حول أعضاء الفريق.

المسئوليات العامة للجهاز الفنى المتكامل

نتناول هنا أهم المسئوليات المشتركة بين جميع المسئولين كفريق، وسوف نذكرها هنا مجتمعة لأنها تنطبق عليهم جميعاً.

وأهم المسئوليات العامة لجميع أعضاء الجهاز الفنى ما يلى:

* مراعاة أخلاقيات الرياضيين والقيم الأخلاقية.
* القدوة الحسنة سلوكيا حتى يتواجد مع اللاعبين.
* تقديم المساعدة والمساندة والتربية والتعليم وحل المشكلات وعلاج الإضطرابات فى مناخ نفسى مناسب.
* الإشتراك فى تخطيط البرنامج التدريبى.
* الإشتراك فى إجراء البحوث وإعداد وسائل الإرشاد والتوجيه اللازمة.

* الإشتراك فى جمع المعلومات عن اللاعبين وتنظيمها وتحليلها
* فهم الشخصية والبيئة الرياضية المحيطة (وسط النادى) (جماهيره) (شعبيته) (مكانته فى البلد)
* تقديم الخدمات فى المساعدات الفنية الوقائية العلاجية كل حسب تخصصة (خططى - مهارى - حراسة مرمى).
* العمل فى تعاون وتناسق مع كل ما يستطيع الإسهام فى المساعدة للاعبين من هيئات مختلفة، ومع من لهم صلة فى الهيئات والمؤسسات المختلفة.
* معرفة مصادر وجهات الأعمال والتعامل معها.
* الإشتراك فى تقييم البرنامج التدريبى للاعبين.

الشخصية الرياضية المرتبطة بمجال التدريب

يقصد بالشخصية الرياضية شخصية المسئول (بصفة عامة) (المدير الفنى) فى البرنامج التدريبى والتى يجب وضعها فى الحساب فى إختيار وإعداد أى جهاز فنى رياضى.

ومن أهم سمات وملامح الشخصية الرياضية التى يجب توافرها لدى المسؤلين والعاملين فى مجال التدريب بصفة عامةما يلى:

* المظهر العام اللائق.
* الذكاء العام وسرعة البديهة والقدرة الإبتكارية.
* القدرة على التفكير المنطقى والتفكير الحر والحكم والقدرة على إتخاذ القرار.
* سعة الإطلاع على أحدث نظم وطرق التدريب فى مجال تخصصه.
* الإستطلاع والرغبة فى التعلم والنمو العلمى المهنى.
* تنوع الخبرات.
* القدرة على قراءة وفهم وتفسير ما بين السطور بحرص دون إسقاط.
* مدى إرتباطه بمجال تخصصه
* القدرة على فهم الأخرين وإحترام وجهة نظرهم.

* الذكاء الإجتماعى والقدرة على التصرف فى المواقف المختلفة.
* التسامح والمرونة والعقلية المعرفية.
* الإهتمام بالأخرين ويجب مساعدتهم وخدمتهم.
* حسن الإصغاء والمودة والصداقة وإحترام الأخرين.
* القدرة على التعاون مع الأخرين.
* روح المرح
* النضج الإنفعالى والقدرة على المشاركة الإنفعالية والتعاطف فى إطار مهنى.
* الإتجاه المهنى السليم حيث يعرف المسئول ماذا يعمل ولماذا وكيف.
* الإهتمام بمجال التدريب والعلوم والميادين المتصلة به.
* الثقة فى النفس وإعتبار الذات وفهم الذات.
* القدرة على تحمل المسؤلية والقيادة.
* الإهتمام بمشكلة اللاعبين.
* الإخلاص فى العمل والجدية وبذل أقصى جهد.
* الجد والمثابرة والأمل والتفاؤل.
* التوافق النفسى والصحة النفسية (فاقد الشئ لا يعطيه).

إستعداد وإعداد المسئولين بالجهاز الفنى

ونحن بصدد الكلام عن المسئولين ومسئولياتهم فلا بد من تناول محور هام هنا وهو محور الإستعداد بالنسبة لجميع المسئولين عن النواحى الفنية للتدريب (والإستعداد شرط أساسى والإعداد مكمل له)، أى أن الإستعداد وحده لا يكفى والإعداد وحده لا يكفى وذلك لأن عملية التدريب والقيام بها وتقبل أعبائها مسئولية خطيرة على من قبل العمل بها.

ونتناول هنا الإستعداد والإعداد العام لكل المسئولين من جميع أعضاء الجهاز الفنى من المتخصصين وحتى لا يكون هناك تكرار فى الكلام عند تناول مهام كل عضو ويلاحظ أن

الكلام عن الإستعداد والإعداد العام لكل المسئولين فيه فروق حسب التخصص فى التركيز والتفصيل والخبرة

أما عــن الإستعــداد:

فالمقصودبه هنا الإستعداد جسمياً وبدنياً وعقلياً وإجتماعياً وإنفعالياً وفنياً ويتضمن هذا وجود الأساس الذى يتيح النمو العلمى والمهنى فى التدريب ومن أهم جوانب الإستعداد توافر سمات الشخصية القيادية.

أما عن الإعداد العام لجميع المسئولين عن التدريب:

فإنه ينقسم إلى:

أ - إعداد علمى وهو يتعلق بالدراسة الأكاديمية.

ب - إعداد عملى وهو يتعلق بالخبرة والممارسة

وسوف نتناول كل منهما بشئ من التفصيل

أ - الإعداد العلمى:

ويتضمن دراسة العلوم المتعلقة بمجال التدريب مثل علم التشريح والميكانيكا الحيوية وعلم وظائف الأعضاء وعلم الحركة وعلم الإحصاء الرياضى إلخ. هذا بالإضافة إلى العلوم التربوية وعلم النفس العام والرياضى وكذا طرق العلاج النفسى وسيكولوجية التوافق، أيضاً العلاقات الإنسانية وسيكولوجية الشخصية وعلم الإدارة وعلم الإجتماع وخدمة الفرد والجماعة وعلم الحياة (البيولوجى) ومناهج البحث والإحصاء والقياس التربوى الرياضى، كما يجب الإلمام بعادات وتقاليد وقيم المجتمع والثقافة العامة له بالإضافة إلى المعلومات العامة والسليمة والثقافة الواسعة.

ب - الإعــداد العملــى:

ويتضمن الإعداد لإكتساب المهارات الهامة المطلوبة للعاملين فى مجال التدريب مثل المهارة فى إستخدام وسائل التدريب الحديثة على إختلاف أنواعها كذلك القدرة فى إستخدام كافة مصادر وإمكانيات النادى.

- إستخدام وسائل تقييم برنامج التدريب، والمهارة فى النواحى الإدارية.
- كذلك تنوع الخبرات بالنسبة للمسئولين عن التدريب.

وكل هذه الأمور السابقة تتطلب من المدرب خبرات فى التدريب، وكذلك مطالبة الجميع من باقى الجهاز بنفس الخبرات عن عالم هذه المهنة هذا بالإضافة إلى تنوع الخبرات المكتبية ويجب أن يكون التدريب العملى تحت إشراف من هم أكثر خبرة فى هذه النواحى للإشراف على هؤلاء الذين هم على أبواب الإنضمام إلى مهنة التدريب الرياضى.

مسئولية إعداد المسئولين عن الجهاز الفنى

إن ما نود أن نسألة هنا بعد أن تطرقنا إلى الإعداد العام والإستعداد لمسئولى الجهاز التدريبى هو ذلك السؤال المتعلق؟

على من تقع مسئولية إعداد المسئولين عن الجهاز الفنى؟

إن مسئولية إعداد المسئولين عن التدريب لها أهمية خاصة، وهى تقع على عاتق الأقسام المختلفة (بكليات التربية الرياضية) وكذا مراكز إعداد القادة وكذا جمعيات المدربين والإتحادات الرياضية وهذه تهتم بإختيارهم وإعدادهم وتدريبهم مهنياً ومتابعة تدريبهم ونموهم أثناء الخدمة وإمدادهم بالجديد فى ميدان التدريب ويجب الإهتمام بالتدريب العملى أثناء فترة الإعداد العملى والمهنى تحت الإشراف وقد عنيت البحوث والدراسات العلمية فى الأونة الأخيرة بعملية إعداد مسئولين عن التدريب، ويرى بعض المتخصصين أن عاماً دراسياً عن التدريب المخصص على الأقل هو الحد الأدنى لضمان النجاح فى القيام بمسئوليات فى التدريب بشرط أن يكون مارس اللعبة لمدة من ١٠ ـ ١٥ سنة.

فريق الجهاز الفنى

لاشك أن الجهاز الفنى والإدارى لأى فريق يمثل مسئولية جماعية يحملها فريق متكامل، ولم يحدث قط أن قال أحد أن الجهاز الفنى لأى فريق مسؤلية فرد، لأنه كما رأينا أن عملية التدريب عملية تربوية شاملة متعددة الجوانب وأن البرنامج التدريبى، ما هو إلا سلسلة متصلة من الحلقات والإجراءات والخدمات وإذا فقدت إحداها ضعفت السلسلة، ويجدر الإشارة هنا إلى عدم الخلط بين مسئوليات الجهاز الفنى للفريق التى تختص بتحقيق الأهداف وكذا التخطيط والإعداد الفريقى والتنظيم الفنى للفريق التى تختص بتحقيق الأهداف والإجراءات التمهيدية التى تسبق إجراءات عملية التدريب، والتى تختلف عن مسئوليات المدير الفنى.

من يعمل ماذا؟ *Who does What?*

يشير مفهوم الفريق إلى أنه من الصعب ومن غير المرغوب فيه أن نضع حدوداً فاصلة

جامدة بين مسئوليات كل المشتغلين بالجهاز الفنى حيث يعتبر العمل المتكامل للجهاز الفنى التدريبى مسئولية جميع أعضاء الجهاز وعلى جميع أعضاء الفريق الحرص على أن يكون نتاج عملهم نتاج جماعى أكثر منه نتاج عمل أفراد.

ولكن لابد فى نفس الوقت تحديد الملامح المرنة بين أفراد وأعضاء الفريق الذى يسعى كوحدة تعاون وتكامل إلى تحقيق أهداف الفريق ويجب كذلك أن يكون هناك مسئوليات محددة يقوم بها بعض الأعضاء دون البعض الآخر.

الإستشارة المتبادلة بين المسئولين والجهاز الفنى

ويتطلب العمل كفريق ضرورة تبادل الإستشارة بين المسئولين بعضهم وبعض خاصة وأن هناك حالات أو فترات يمر بها الفريق سواء فى فترة الإعداد أو المباريات التجريبية أو حتى مباريات التنافس تتطلب مثل هذه الإستشارة المتبادلة وتتضح أهمية الإستشارة المتبادلة بصفة خاصة فى بعض الحالات التى تقضى مصادر تناولها على المدير الفنى والمدرب العام لظروف معينة، وهنا قد يحتاجوا أن يلجأو إلى زملائهم للإستشارة بين المدرب والمدرب المساعد والطبيب وأخصائى العلاج الطبيعى مثلاً.

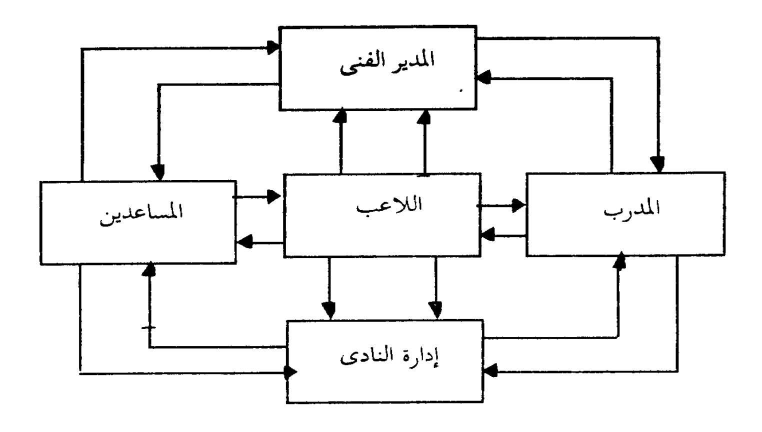
معنـــى فـــريق العمـــل *Mean Ateam Wark*

من الواضح ان اسلوب العمل كفريق هو واجب فريق العمل، فيجب أن يسود الجو العام لعمل الفريق روح الفريق من (أن يد واحدة لا تصفق) وأن الجميع يعملون لتحقيق هدف واحد أو أهداف موحدة، وفى نفس الوقت فإن ضرورة العمل كفريق يساهم ويعمل على حل العديد من المشكلات الخاصة باللاعبين ما بين المشكلات الشخصية والإنفعالية والإجتماعية والتربوية والفنية والبدنية والخططية والتكتيكية .... إلخ

أهــم مسئوليــات العمــل كفريــق

إن من أهم هذه المسؤليات، العمل على تحقيق أهداف برنامج التدريب بحيث يتمكن كل عضو فى الفريق من أداء تخصصه.

ويحتاج العمل كفريق إلى التعاون الكامل بين أعضاء الفريق وإحترام كل منهم لتخصص وقدرات زملائه والحرص على العلاقة المهنية السليمة معهم وتقديم المساعدات والمشورة المرتبطة لتخصصه إلى زملائه حرصاً على تحقيق الأداء المتكامل، وكذلك أن مزايا العمل كفريق تعنى تقديم الخدمات الكاملة لكل اللاعبين.



نمـوذج العـمل كـفـريق

كيفية إدارة (قيادة) فريق الجهاز الفنى

تدور معظم المناقشات فى كل المؤسسات الرياضية حول قيادة فريق الجهاز الفنى ويضعها البعض فى يد المدير الفنى، بحكم منصبة وبإعتباره الرئيس والبعض يضعها فى يد كبير المدربين بإعتباره أكثرهم خبرة وأكبرهم سناً والبعض يقترح أن يكون هناك مدرب عام له من الخبرة والدراية باع كبير، صحيح أن القيادة ضرورية والرأى الأرجح هو أن تكون القيادة متخصصة أكثر منها إدارية فقط ويحبذا الجمع بين الأثنين.

وفى نفس الوقت نجد أن البعض يعارضون تركيز القيادة فى يد واحدة ويفضلون القيادة الجماعية، وحجتهم فى ذلك أنه لا يكون بين فريق الجهاز الفنى من يعتبر قائداً رئيسياً، بل أن على كل عضو فى الفريق أن يجعل من مشاركته دوراً رئيسياً حتى يمكن للجهاز الفنى أن يؤدى ويتفنن ويحقق أهدافه، وهكذا يجلس جميع أعضاء الفريق حول مائدة مستديرة.

المديـر الفنـى *Tecnicail Director*

المدير هو عادة واجهة الجهاز الفنى للفريق وأكثر أعضائه مسئولية أمام عدداً كبيراً من الجهات والأفراد،فهو مسئول أمام الجهات الأعلى والجهات الخارجية كأعضاء مجلس إدارة المؤسسة الرياضية أو النادى – ولكنه مسئول بحكم طبيعته.

وفى المؤسسة الرياضيةوالأندية الكبيرة يكون هناك (مدير عام، أومدير فنى) للفريق أو الجهاز التدريبى ويشترك ويتعاون مع رئيس مجلس إدارة النادى فى تحمل مسئولية الإدارة والإشراف على برامج التدريب وكيفية تنفيذه.

* إعداده يجب أن يكون المدير ملماً بالنواحى الفنية التى تتطلبها طبيعة عمله الفنية والإدارية من أن يكون شأنه فى ذلك شأن رئيس فريق الموسيقى (المايسترو) الذى لابد أن يكون موسيقياً قبل أن يقود فريق الموسيقى. ومن الضرورى فى إعداد المدير أن يكون مقتنعاً بأهمية دورة وضرورته وأن يكون متحمساً لبرنامجه حيث يتوقف على ذلك، عادة بخاصة فى إدارة البرنامج.

دور المدير الفنى: إلى جانب المسئوليات العامة، فإن أهم أدوار التوجيه للمدير هى:

* الإعداد والإشراف على برنامج التدريب
* إدارة برنامج التدريب والإشراف على إعداد خطته وميزانيته.
* الإشراف العام على جميع المدربين وتبسيط كافة الإجراءات وتنفيذها مما يجعل برامج التدريب فعالة ملموسة للجميع.
* قيادة الجهاز الفنى وتوفير الوقت الكافى لأعضاء الفريق ليقوموا بأدوارهم كاملة.
* التنسيق العام بين برامج التدريب الخاصة لبعض اللاعبين (البرامج الفردية) والبرنامج العام مثلاً.
* تنظيم سير العمل بين المدربين والمدربين المساعدين مثلاً مدرب اللاعب الفردى مدرب اللياقة بما يسمح لبرنامج التدريب أن يسير فى طريقه المخطط لتحقيق أهدافه.
* القيام بدور تنفيذى مثل الإشتراك فى بعض إجراءات المناقشات التى تحقق نجاح البرنامج
* المدرب (الكوتش) *Trainer (coach)* المدرب العام وهو عادة المسؤل المتخصص الأول عن العمليات الرئيسية فى مجال التدريب ويطلق عليه أحياناً (المدير الفنى)

وبدون المدرب يكون من الصعب تنفيذ أى برنامج لإعداد وتوجيه اللاعبين.

كيـف يتـم إعـداد المـدرب:

يتم إعداد المدرب عملياً فى المعاهد المتخصصة وكذا الأقسام المختلفة بكليات التربية الرياضيـة أيضاً معاهد إعداد القادة الرياضيين وجمعيات المدربين أو فى الأكاديميات الرياضية، أو من خلال الدورات التى تنظمها الإتحادات الدولية للعبة ويتم تدريبة عملياً فى مراكز تدريب الناشئين بالأندية وغيرها من المؤسسات الرياضية،

ومن الأفضل أن يتم ذلك تحت إشراف الأساتذة والخبراء ويتطلب الإعداد العلمى والعملى إهتمام خاص فهو يحتاج إلى دراسة وتدريب خاص فى طرق التدريب ومجالاته المتعددة، وفى المجالات العلمية الدورية التى تهتم بإعداد المدرب وإلى جانب الإعداد العلمى والعملى يجب الإهتمام بالإعداد المهنى الخاص للمدرب الرياضى حسب المؤسسة التى يعمل بها.

فمثلاً المدرب تحت التمرين الذى يعمل فى إطار رياضى تربوى ويطلب منه أن يقوم بإعداد مجموعة من المبتدئين، بحيث يطلق عليه مدرب متخصص، يختلف إعداده عن إعداد مدرب فى قطاع الناشئين وإذا كان المدرب يعمل فى نادى فهو يهتم بالتدريب (تربويا) ويتعاون مع المدربين المساعدين والإداريين ويتعامل أيضاً مع اللاعبين ومن ثم فهو يحتاج إلى إعداد تربوى خاص، وفى معظ الحالات يفضل يطلق عليه مدرب تحت الإختبار وإلى جانب الدراسة يشترط خبرته فى التدريب عادة لمدة تتراوح مابين ٣ – ٥ سنوات تمتد عادة لمدة لا تقل عن ١٠ – ١٥ عام حتى يطلق عليه مدرب عام.

ويقترح البعض تحقيقاً لاتصال المدرب العام وتدعيم صلته باللاعبين والمدربين أن يقوم بتدريب أحد الفرق فى النادى (مرة على الأقل كل أسبوع) وفى معظم الدول المتقدمة رياضياً نجد إجماعاً على أن تكون الدرجة العلمية التى يحملها المدرب هى الدكتوراة أو على أعلى شهادة فى مجال التدريب عالميا معتمدة من الإتحاد الدولى للعبة، ومعتمد ضمن مدربى الإتحاد العام المشهورين فمثلاً، وإن كان فى بعض الأحيان يكتفى بدرجة الماجستير على أن تكون أقل درجة يسمح بها لمزاولة عمل التدريب هى درجة البكالوريوس مع دورة أو دورتين تدريبيتين تقدم من أحد الإتحادات الدولية للعبة فى مجال تخصصة.

دور المـدرب العـام:

أهم معالم الدور المميز للمدرب العام يمكن أن نلخصها فى النقاط التالية:

* القيادة التخصصية لفريق المدربين المساعدين، القيادة العملية فى عمليات التوجيه التدريبى الجماعى وغيرها.
* تشخيص وحل وعلاج المشكلات النفسية والفنية والرياضية المتعلقة باللاعبين.
* الإشراف على إعداد وسائل وحفظ السجلات الخاصة باللاعبين.
* العمل على الإرشاد والتوجيه فهو الإخصائى الخبير المسئول عن هذه العملية وتقديم التوجيه والإرشاد العلاجى بصفة خاصة. وخدمات التوجيه الفنى بصفة عامة سواء كان ذلك بطريقة تربوية أو إجتماعية.
* تولى مسئولية متابعة حالات اللاعبين.
* مساعدة زملائه أعضاء الجهاز إستشارياً فيما يتعلق ببعض نواحى التخصص حيث أنهم أكبرهم تخصصاً فى الميدان.
* الإشتراك فى عملية التدريب بإيجابية تامة ولايقف دورة عن مجرد التوجيه وتوجيه النقد فهو أقدر الإخصائين على تولى هذه المسؤلية.
* الإسهام فى نظرية العملية التدريبية وطرق التدريب وإدماج وتكامل برنامج التدريب فيها.

المـدرب المساعـد *Asisatnt Coqch*

مساعدوا المدرب العام هم أقرب الأشخاص إلى اللاعبين فى النادى، يعرفوهم عن كثب وهو حلقة الوصل بينهم وبين باقى أعضاء الجهاز الفنى واللاعبون عادة ما يحتاجون إلى الوعى أو ربما النمو الرياضى (بدنى - خططى - فنى ...... إلخ) وتحقيق التوافق والمساعدة فى حل المشكلات إلى جانب حاجتهم للتعليم والتحصيل الرياضى والمدرب المساعد عليه القيام بعمله بحيث لا يمكن أن يقف متفرجاً على ما يحتاجه اللاعب من تدريب خاص، ففى كثير من الأحيان يكون هذا المدرب المساعد أقدر على مساعدة لاعبيه عن بعض **الخبراء المتخصصين الذين يكون اللاعب مجرد شخص غريب بالنسبة لهم قبل بدأ الإعداد الفردى له فى مدة تكون فى فترة قصيرة ومحددة.**

المدرب المساعد هو التطور الجديد لشخصية المدرب القديم التقليدى الذى كان مهتم فقط بتدريب لعبة يقتصر عمله على توجيه اللوم والعتاب، دائم النقد اللاذع للاعبين - الصياح المستمر والعصبية بدون داع أمام المسئولين أو أمام من هم أعلى منه لعدم فهمه للعملية التدريبية التربوية كما يجب فالمدرب المساعد هو دور جديد للمدرب العصرى الحديث المتطور الذى يدرب ويهتم بتقديم خدمات التوجيه والتدريب.

وهكذا نرى دور المدرب المساعد دور مزدوج يحتم أمران أولهما، أن التربية التقدمية الحديثة للعملية التربوية تتطلب قيام المدرب بهذا الدور المزدوج. وثانيهما هو نقص عدد المدربين الكبار فى النادى حتى الآن وبهذا يكون المدرب المساعد هو محور العملية التربوية التدريبية المتكاملة. ولنا ملاحظة هنا وهى أن المدرب المساعد هو أولاً قبل كل شئ مدرب ناحية معينة (لياقة بدنية مثلا) فى الجهاز الفنى وليس مدرباً متفرغاً حيث إنه يقوم بعملية التدريب وفى نفس الوقت يقوم بعمليات التوجيه،

وذلك ليس فقط فى حالة غيبة المدرب العام ولكن أيضاً للتعاون معه فى فريق الجهاز الفنى. ورغم ممارسة المدرب المساعد بعض عمليات الإرشاد والتوجيه إلا أنه يجب ألا يتحول إلى مدرب عام عن طريق الممارسة بطريقة تجعل وتحول بعض الإداريين إلى مدربين وحتى وهو يعمل مساعد مدرب فله حدود ويجب ألا يتخطاها

مثلاً لا يستخدم إلا ما يبدو واضحا له من وسائل التوجيه ولا يحاول الدخول فى مجال التوجيه والإرشاد التدريبى إلا بالقدر المسموح له، فعليه مثلاً أن يشترك فى العلاج الفنى والخطط لبعض اللاعبين أو للفريق ككل حسب ما يتراءى للجهاز الفنى أو توجيه بعض اللاعبين تحت قيادته بقدر، وبما يتلائم ما سمعوه من المدير للجهاز التدريبى.

أهم المعالم الخاصة بدور المدرب المساعد يمكن حصرها فى النقاط التالية:

* تيسير وتشجيع عملية التدريب بصفة عامةوتوجيه بعض اللاعبين تحت قيادته وتنمية إتجاه موجب مع تشجيعة على الإستفادة من البرنامج وخدماته.
* مساعدة اللاعبين العاديين فى التدريب إنمائياً ووقائياًورعاية نموهم رياضياً ومساعدتهم فى الفرق الرياضية الفنية ونمو مفهوم موجب لديهم نحو الفريق.
* القيام بالدور السليم فى عملية التنشئة الرياضية للناشئين وتوخى الحذر نحو المشكلات وتعليمهم كيفية حلها.

* تهيئة مناخ نفسى صحى رياضى فى الوحدة التدريبية

*وفى النادى بصفة عامة يساعد اللاعبين على تحقيق أحسن نمو ممكن وبلوغ المستوى المطلوب من التوافق النفسى والتحصيل الرياضى.

* تطوير وإستغلال مادة تخصصه فى خدمة اللاعبين بحيث تفيد اللاعبين الكبار والناشئين منهم فى نفس الوقت.

* المساعدة فى إجراء الإختبارات والمقاييس الرياضية التربوية والنفسية والوظيفية (إن أمكن) لتحديد إستعدادات وقدرات اللاعبين وتنميتها والمساعدة فى إعداد السيرة الشخصية للرياضيين الناشئين مع الإهتمام بالسجلات الشخصية للاعبين والبطاقات الصحية.

*لا يشترك فى الجلسات الخاصة بدراسة الحالة الخاصة للاعبين وتقديم العلاجات والإقتراحات فى ضوء ملاحظة السلوك (الفنى - والخططى) فى مواقف الوحدة التدريبية العمليةفذلك عمل المدرب العام أولا أو المدير الفنى، إلا إذا طلب منه.

* دراسة وفهم اللاعبين كل على حدة كجماعة وإكتشاف حالات سوء وتذبذب المستوى الفنى الرياضى منهم، ومساعدة من يمكن مساعدتة وإحالة من لا يستطيع مساعدته إلى المدرب العام أو غيره من المتخصصين، كالمدير الفنى حتى يتفرغ لباقى اللاعبين.

* العمل بطريقة التوجيه المستمر خلال العملية التدريبية التربوية والعمل على تقديم تكامل وربط الوحدة التدريبية بالتوجيه بطريقة مخططة لا تبعث على الملل، وإكتشاف النقاط والمواقف التى يجب عندها أن يحول الموقف التعليمى إلى موقف توجيهى.

* الإشتراك فى الإرشاد والتوجيه الجماعى مع زملائه من أعضاء الجهاز الفنى فى النادى فى بعض المواقف من الوحدة التدريبية إذا طلب منه هذا.

*الإسهام بقدر كبير فى مجال التوجيه الفنى الرياضى للاعبين وحماية عملية التوجيه فيما يتعلق بالإمداد بالمعلومات الفنية الرياضية والخاصة بالمستقبل الفنى والمهنى للعبة وحل المشكلات الفنية مثل مشكلة التحصيل الرياضى (التكتيكى مثلاً) وحل مشكلات المتفوقين والمتأخرين فنياً وخططياً .... إلخ.

* تقديم المقترحات لتطوير البرنامج الرياضى فى ضوء دراسة لإستعدادات وقدرات وميول وإتجاهات بحيث تصبح البرامج المنفذة مركزة حول اللاعب.

* تدعيم الصلة بين مشرف النشاط أو إدارة النادى والإتصال الكامل بالنسبة للاعبين الناشئين.

بعض الإعتبارات الهامة التى تساعد فى إنجاح البرنامج التدريبى:

على المدرب أن يقف وقفة مع نفسه من حين لأخر، لتقييم برنامجة التدريبى، كما عليه أن يتأكد من عدة أشياء فى أول تدريب له فى بداية الموسم، حتى يصبح تنظيمه لبرنامجه جيداً. ومن أمثلة هذه الإعتبارات التى يجب عملها فى بداية الموسم التدريبى (**اليوم الأول**).

١ – أن يعد لنفسه ما يسمى بقائمة المراجعة ليستعين بها من وقت لأخر chick list

٢ – مراجعة ظروف التدريب (الميعاد–الملعب–الأدوات.........إلخ

٣ – أدوات مساعدة فى التدريب

٤ – بطاطين plankets للتدريبات الخاصة

٥ – سجلات اللاعبين الرياضية –الطبية

٦ – كارنيهات الفريق

٧ – الموا عيد والمكان

٨ – الإضاءة فى الملعب ليلاً

٩ – طبيب النادى–الوحدة العلاجية بالنادى مواعيدها

١٠ – التليفون (أقرب وسيلة إتصال)، الثلاجة– كافيتريا

١١ – عدد من المعدات

١٢ – صالة بديلة نظيفة للتدريب

١٣ – التأكد من صلاحية صالة الجمينزيوم(الحديد– الأثقال ......إلخ)

١٤ – جداول ومواعيد المدربين المساعدين

١٥ – مكان إجتماع اللاعبين

١٦ – مكان الإلتقاء بأولياء الأمور

١٧ – الخطابات الطبية للأباء

١٨ – التدريب مساءاً وإحتياجاتة

١٩ – صور اللاعبين

٢٠ – ميعاد ووقت الأجازة من التمرين

٢١ – أجندة مقابلات الموسم (الدورى)

٢٢ – طلبات السفر(فى حالة السفر إلى معسكر أو إلى مباراة

٢٣ – فحص المعدات الجديدة

٢٤ – مكان مكاتب الإداريين فى النادى وعملها

٢٥ – تدون ملاحظات المدير الفنى عن الموسم الأول

المدرب والمشكلات التى قد تقابله فى بداية الموسم:

مما لا شك فيه أن هناك بعض المشكلات التى تواجه كثيراً من المدربين وهذه المشكلات قد تختلف فى نوعها من مدرب لأخر أو من نشاط رياضى لأخر أو حتى من نادى لأخر، إلا أنه من الملاحظ أن هناك بعض المشكلات المتشابهةوالتى نرى أنها تقابل كثيراً من المدربين، وعلية ففى أثناء أجازة الموسم الرياضى على المدرب أن يخطط من حين لأخر للتعرف على كافة الظروف التى يمكن أن تقابلة، وأن يضع فى إعتبارة أن أعضاء فريقة من الطلبة أو التلاميذ صغار السن، وتأثير بدء موسم جديد عليهم وعلى عملهم فى المدرسة دون تخطيط سابق ومنظم لسوف تكون له عواقب هو فى غنى عنها.

فمثلاً العوامل التى تتعلق بالأجازات الرسمية والإمتحانات والمناسبات العامة، يجب أن يحسب حسابها من أول الموسم، كذلك المشكلات الإدارية التى تتعلق مثلاً بالإمكانات داخل النادى مثل مواعيد شغل الملعب لأكثر من فريق–كذلك مواعيد صيانة الملعب.........إلخ، قد يظن البعض أن هذه مشكلات بسيطة ولكن إذا ما نظرنا إليها هذه النظرة السطحية، فإن هذه المشكلات سوف تكبر فى يوم من الأيام وتصبح عائق فى سبيل تنفيذ البرنامج.

فمثلاً لو فرض أن أحد الملاعب يستغله أكثر من فريق أو يستغل لأكثر من نشاط، نظراً لوجود صيانة فى الملاعب الأخرى، ففى هذه الحالة فإنه بدون تنسيق فى مواعيد إستغلال

هذا الملعب سوف يخلق ربكة أو حيرة حقيقية، وسوف ينعكس هذا بالتالى على حجرات ملابس اللاعبين الغير معدة لهم، وعليه يجب على المدرب أن يأخذ فى إعتباره مثل هذه التفاصيل، ويتأكد أنها تمت إحتياطياً من أجل توفيرالوقت–ويجدر الأشارة هنا بأنه يجب ألاينسى المدرب دور عمال الملاعب وعلى المدرب أن يحرص على وجود علاقة طيبة وصداقة بينه وبينهم وأن يخطرهم مثلاً بميعاد التدريب، فالعمال يقدرون هذه المعاملة من جهة المدرب وبالتالى يكون عندهم الرغبة للتعاون والمساعدة بأى طريقة ممكنة.

فالمدرب إذا عامل هؤلاء العمال كخدم له وليس كالأصدقاء سوف يكون ذلك سبب أخر فى وجود متاعب أو مشكلات إذا تجنبها لن تحدث.

التخطيط الأولى للبرنامج التدريبى فى بداية الموسم:

يجب على المدرب فى معظم الحالات أن يخطط تخطيطاً أولياً للموسم الجديد بحيث يشتمل هذا التخطيط على المقابلات مع من؟ ولماذا؟ مكان هذه المقابلات–حاجته لفرض قوانين عمل، وفى كثير من الحالات تكون معظم مشكلات بداية الموسم منتهية إذا ما كان هذا التخطيط الأولى فى صورة جيدة. وبالمناسبة فبعد أن تتخذ الأجراءات الأولية مع مدير النادى، يجب أن يكون لديه سعة الصدر لأن يتلقى أى ملاحظة أو نقطة ما ويأخذ فى الأعتبار هذه التفاصيل الخاصة بهذه النقطة أو الملاحظات أى لا يجب أن يكون إهتمامه فقط بالجدول الأسبوعى للتدريب والإمتيازات التى تكتسب من اللعب أسبوعياً ....إلخ، متجاهلاً مشاكل الفريق أو اللاعبين أو المدربين والمدربين المساعدين لهم.

وعن الجدول الأسبوعى(الوحدة التدريبية الأسبوعية) يجب على المدرب ألا يعتمد فى التخطيط الأولى لبدء الموسم أن يكون هذا الجدول قوياً جداً للفريق، ففى الرياضات المتصلة هذا يزيد من فرص الإصابة، وإذا الفريق تعامل بسهولة وسلبية مع الجدول المقترح للتدريب خوفاً من الإصابة سوف يؤثر فى روح الفريق لدرجة أنه من المحتمل أن يفقدوا الثقة بأنفسهم ومدربهم.

فالفكرة أساساً هى أن التنافس على المنافسة يجب أن يخلق فريق أحسن، وقد تختلط الأمور ببعضها بالنسبة للفرق الضعيفة فيما يختص بالجدول المقترح خصوصاً عندما يكون

المدرب جدياً ويحاول إظهار نفسه وطريقته الخاصة أمام الفريق ولكن إذا أدوا واجبهم جيداً حتى لو ضد فريق أقل منهم سوف يكون هذا نجاحاً لإرجاع الثقة بالمدرب الجديد وهذه نقطة بالنسبة لأى مدرب جديد ولأى رياضة.

إجراءات التدريب: CPra tice procedures

الإجراءات التى سوف ترد هنا، نجدها تقريباًمرتبطة بكل شئ من لحظة دخول الرياضى إلى حجرة الملابس، إلى ما بعد الإنتهاء من التمرين، إلى ذهابة إلى منزله فى ذلك اليوم وهناك بعض الملاحظات يجب تسجيلها بشأن

الإجراءات التى يجب أن تتبع، ويراعيها كل من المدرب واللاعب وهى:

١ – مدة التدريب

٢ – ملابس التدريب

٣ – مدى الإرتفاع فى الحماس أثناء التدريب

٤ – درجة الحماس فى التدريب

٥ – المشاكل التى تتعلق بالتجهيزات

٦ – نوع التدريب

٧ – الراحة من التدريب

٨ – الأعتذار عن التدريب بسبب المرض أوالإصابة

٩ – تقرير عن أحداث التدريب

١٠ – الأحوال الجوية فى التدريبات التى تجرى خارج الصالات

١١ – إستخدام لوحات الإعلان لإذاعة شئ ما

١٢ – السلوك أثناء التدريب

١٣ – الزوار أثناء التدريب

١٤ – الإصابات أثناء التدريب خاصة فى وجود مدرب واحد

١٥ – إنتقالات الرياضى أثناء التدريب

١٦ – وقت التسجيل(عندما يقاس المستوى)

١٧ – المحافظة على الأشياء الثمينة والمتعلقات الخاصة فى حجرة الملابس

١٨ – اعتذار الرياضى عن التدريب لاسباب أخرى

١٩ – تجهيز التقرير بعد الأنتهاء من ارتداء الملابس

٢٠ – اللقاءات الجماعية وتحديد الزمن والمكان.

٢١ – النظافة الشخصية كذا التى تتعلق بنظافة خزانة ملابسه بعد الإنتهاء

٢٢ – استخدام حجرة التدريب المغلقة (صالات – جمينزيوم ..... ألخ)

٣٢ – اسلوب الحديث بين الأفراد، (وجود الشتائم أو السباب).

ويعتبر هذا النظام ناجح تماما، عندما يكون هناك اتزان بين عدد اللاعبين وعدد المدربين فى حين أن اختلال هذا النظام سوف يؤدى لعديد من المشاكل.

أن اجراءات التدريب تختلف من لعبة لأخرى، تبعا لظروف هذه اللعبة كذلك تختلف المشاكل التى تظهر فى كل حالة، خاصة تلك المشاكل التى يجب التسليم بها ولا مفر من حدوثها مثل ارتفاع درجة الحرارة فى أحد أيام التدريب مثلا (فى شهر اغسطس)، كذا المشاكل التى تتعلق بقضاء اللاعب أجازته مع أسرته أو أن أعضاء الفريق مازالوا طلاب مدارس أو جامعة وبالتالى تختلف أيام إمتحاناتهم، كذلك التى تتعلق من انتقال اللاعبين من المناطق الريفية أو من نادى آخر، كذلك المسئولية الملقاه على عاتق اللاعب الذى يقوم بأعمال خاصة مثل العاملين فى بعض المصانع أو الشركات، وأثناء العام الدارسى، لايجب اغفال مشكلة إنتظام اللاعبين الدارسين خاصة من منهم فى الشهادات العامة، وكذلك مشاكل التلاميذ صغار السن تكون كبيرة، وبذلك يفضل بعض المدربين فى البلاد المتقدمة أجراء تمرين صباحى، أما بالنسبة لمدربينا فعليهم تحديد الميعاد الذى يتفق وظروف اللاعبين المختلفة، أن مجموعة الأجراءات السابقة لو وضعها المدرب نصب عينيه لسوف تسهم فى حل الكثير من المشاكل المحتمل مواجهتها، إذا أن هذه السجلات ما هى إلا عباره عن اسلوب عمل وسيرة اللاعب أو الرياضى الذاتية، وهى ترتبط الى حد كبيرا بالوحده التدريبية وكيفية الاستعداد لها.

المدرب الرياضى والوحـدة التدريبـيـة اليوميــة:

تعتبر الوحدة التدريبية اليومية حسب مكانها من أيام الأسبوع ومدتها جزء هام من الوحدة التدريبية الأسبوعية المرتبطة بالوحدة الشهرية ثم السنوية، أى تمثل هذه الوحدة حجر الزاوية التى ترتكز عليها باقى الوحدات الأخرى، لذلك يجب أن يوليها الجميع قدر خاص، نظر لما تحققه من الإرتفاع بالعديد من العناصر التدريبية المتمثلة فى اللياقة البدنية والفنية والخططية، وذلك حسب مرحلتها التى تمر بها الخطة السنوية.

كثيراً ما نسمع عن عمل هؤلاء المدربين الذين تتراوح المدة التى يستغلونها فى عمل هذه الوحدة التدريبية ما بين الساعة والنصف إلى الساعتين، وذلك على مدار الموسم التدريبى، وفى العادة تكون هذه الوحدة التدريبية عبارة عن مجموعة تدريبات زوجية فنية يتناولها لاعبان أو أكثر، كما فى حالات التمرير بأنواعه والضرب والصد فى الكرة الطائرة مثلا، يلى ذلك الجزء يتناول تقسيم هؤلاء اللاعبين إلى فريقين للقيام ببعض التطبيقات الخططية البسيطة ...، هذا هو ما يحدث فى العادة من غالبية أو معظم المدربين خاصة المبتدئين منهم، أما المتقدمين فيزيد عن هذا بعض الإحماءات والتدريبات الموقفية الخاصة بالعمل الدفاعى أو الهجومى، والبعض ينظر إليها على أنها عملية بسيطة لا تستحق هذا العناء والحقيقة هى عكس ذلك تماماً.

إن ما تقدم ما هو إلا عبارة عن إجتهادات إرتجالية غير مدروسة من بعض المدربين لا تعتمد على أى أسس علمية سليمة، والنتيجة تقدم محدود سرعان ما ينحصر، أغلبه ما يحدث حالياً من بعض المدربين إستهانة تامة بأهمية هذه الوحدة!!!

إلا أن بعض المتخصصين الواعيين يولى هذه الوحدة إهتماماً خاصا نظرلما لها من أهمية وفق تصور خبرات هؤلاء المتخصصين من المدربين، حيث أوضحوا أن هناك بعض الإعتبارات الهامة التى يجب أن نضعها نصب أعيننا عند تنفيذ هذه الوحدة، حتى نطمئن إلى نتائجها، وأهم هذه الإعتبارات والأسس التى يجب أن يراعيها كل من المدربين المبتدئين منهم والمتقدمين على حد السواء، حتى نضمن نجاح هذه الوحدة، يمكن حصرها فى النقاط التالية:

١) أن يكون هناك هدف واضح لهذه الوحدة التدريبية اليومية مرتبط بالوحدة الأسبوعية والشهرية والسنوية.

٢) أن يكون لهذه الوحدة هدف واضح تسعى إلى تحقيقةخلال مدة الساعتين أو الثلاث (الزمن الفعلى للوحدة).

٣) أن يحاول تحقيق هذا الهدف من خلال إتخاذ الخطوات التى تحقق ذلك

٤) أن تكون كل أفكار مدونة ومكتوبة شعارة الورقة والقلم، ومظهره رياضى بما يسمح له بالإشتراك فى هذه الوحدة إذا ما تطلب الأمر (يرتدى بدل التدريب).

٥) أن يكون موقعها من الوحدة الأسبوعية والشهرية واضحاً ومتفق على ما يراد تحقيقة.

٦) أن تتسم هذه الوحدة بالمرونة فى تغيير بعض من محتواها.

٧) أن يكون المحتوى مناسب للمرحلة السنية الموضوعة من أجلها (ناشئين - متقدمين ..... إلخ.).

٨) أن تكون الأحمال التدريبية التى تحتويها موضوعة على أسس علمية سليمةمن حيث شدة الحمل وحجمه وتأثيره.

٩) أن يكون الإبتكار والتطوير هدفه فى كل وحدة بحيث تكون مختلفة عن الأخرى حتى لا تبعث الملل.

١٠) أن يهتم بجميع جوانبها على حد سواء.

١١) أن ينظم وينسق حجم الأحمال التدريبية وشدتها من ناحية مواعيد المباريات

١٢) أن يهتم بقياس المستوى من حين لأخر حتى يتسنى له التعرف على المستوى الذى وصل إليه اللاعبون.

١٣) أن يهتم فى أول الوحدة التدريبية القادمة بتصحيح أخطاء الأداء التى ظهرت من اللاعب فى المباراة.

١٤) أن يعمل على توفير الأدوات والأجهزة التى يمكن إستخدامها فى هذه الوحدة من كرات، كرات طبية مختلفة الأوزان، قاذف كرات، حواجز للوثب، أثقال، أقماع بلاستيك، حلق تدريب ...... إلخ.

١٥) أن يتوافر عوامل الأمن والسلامة فى الأدوات المستخدمة.

١٦) أن يضمن إنتظام أكبر من اللاعبين فى الوحدة حتى نضمن حسن إخراج تدريبها.

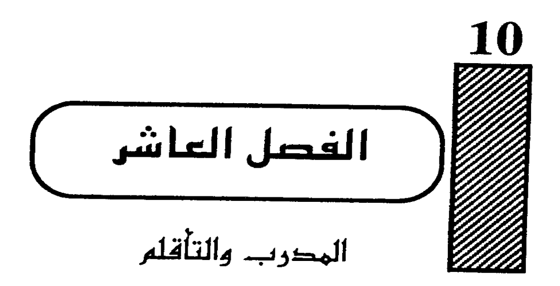
١٧) أن يضع شروطاً معينة تتعلق بالحضور وغياب اللاعبين، وإرتباط ذلك بالمشاركة ضمن الفريق

١٨) أن يتأكد من وضوح الأهداف التى يسعى إلى تحقيقها فى أذهان اللاعبين.

١٩) يحاول أن يحث اللاعبين ويوجد الدافع لديهم من خلال إستخدام أساليب التحفيز والرضا.

٢٠) أن يسجل حالة كل لاعب التدريبية من خلال بعض التدريبات المطبقة فى الوحدة التدريبية التى تتطلب مثلاً عدد مرات التمرير ـ أو الضرب ـ أو الصد. التصويب – التسديد مثلا

٢١) تعتبر سجلات الحالة من الإسهامات الجيدة التى يجب أن يهتم بها المدرب فى الوحدة فهى على مدار الأسبوع. ثم الشهر مؤشر حقيقى للحالة الراهنة التى عليها اللاعب أو الفريق



10

الفصل العاشر

المدرب والتأقلم

المـدرب وعـمليـة التـأقلـم
Cooch and Acclimatization

تعتبر الزيادة فى درجة الحرارة والرطوبة من المشاكل الخاصة التى تقابل أى لعبة رياضية، خاصة ما يتعلق بالتدريبات ونوعها التى تؤدى فى شهر أغسطس فى بعض البلاد التى يختلف فيها ميعاد الموسم الرياضى. لذلك يجب أن يحدد وقت التدريب فى هذه الفترة بدقة شديدة وبحرص شديد، خاصة أنه فى بعض اللعبات تكون الملابس الخاصة بها مصدر لهذه الحراره وإرتفاعها فى الجسم.

ومن المظاهر المرضية التى يجب وقف النشاط عندها هى:

١ – الصداع Headache

٢ – الغثيان والدوار Nausea

٣ – انخفاض النشاط الذهنى والتركيز Mental Slowness

٤ – تفكك الجسم Ircohcrcnce

٥ – الاضطرابات الفسيولوجية Visual disturbance

٦ – التعب والإرهاق Fatigue

٧ – الضعف Weakness

٨ – الاهتزاز وعدم الأتزان Unsteadiness

٩ – الانهيار Collpse

١٠ – الاسهال Diarrhea

١١ – التقلصات Cramps

١٢ – نوبات مرضية Seizures

١٣ – التقلب Rigidity

١٤ – ضعف أو شدة النبض Weak Rapid Pullse

١٥ – شحوب اللون Pallor

١٦ – الاحمرار الشديد فى الوجه (الفوران) Flush

١٧ - الأغماء Falint

١٨- الشعور بالبرد والأرتجاف Chills

وعلى الرياضى أن يتذكر دائماً

أن المياه لاتؤدى إلى إيذاء الرياضى، ويجب نسيان أن سقوط اللاعب مصاب بنزلة برد لايكون سببه هو استعمال المياه بعد التدريب، بل أن هذا الماء يؤدى لاستعادة النشاط والتخلص من العرق وبالتالى فإن الأضرار من أى اصابات أخرى لاتحدث.

Humdidity الرطوبة	Temperature الحرارة	Practice التدريب
Under 70% اقل من ٧٠٪	Under 80 degأقل من٨٠درجة	لايوجد خوف من التدريب
Under 70% ٪٧٠ تحت	80- 90 deg من ٨٠ درجة إلى ٩٠ درجة	الحد الأقصى للتمرين مع ملاحظة الفقد فى الماء بالنسبة للاعبين
Over 70% أعلى من ٧٠٪	80- 70 deg من ٨٠ إلى٩٠ درجة	يجب أخذ فترات راحة قصيرة
Over 70% أعلى من ٧٠٪	90- 100 deg من ٩٠ إلى ١٠٠ درجة	يجب تغيير الفانلات المبتلة
Over 70% أعلى من ٧٠٪	90- 100 deg من ٩٠ إلى ١٠٠ درجة	يجب إيقاف التدريب
Over 95% أى رطوبة أعلى من ٩٥٪	Over 100 deg درجة حرارة أعلى من ١٠٠ درجة	لايجب إجراء التدريب

يعتبر الاستنزاف أو الاستهلاك الحرارى Heat exhaustion وضـربة الحـرارة من stroke heat أهم العوامل من حيث الحرارة المؤثرة على نشاط رياضى، وضربة الحرارة لا تؤدى عادة إلى الوفاة مثل ضربة الشمس، ،لكنها يمكن حدوثها فى أى وقت سواء بالنهار أو بالليل نظرا لأنها تتوقف على الحرارة فقط وليس لها علاقة بإضاءة الشمس أو المصدر الضوئى.

وضربات الحرارة لاتظهر إلا بعد شهر يوليو وخاصة فى تمرينات الجرى، ولذلك يلزم التعويض المستمر، بشرب كميات وفيرة من السوائل، وتناول الأطعمه الملحيه.

وكما سبق وذكرنا أن الهدف الأساسى لما سبق ذكره هو الأعداد للتأقلم مع الجو، ويكون ذلك خلال خمسة أو (٧) أيام من التدريب حيث تكون الملابس خفيفة وتتكون من شورت وفانلة فقط.

وراتفاع الرطوبة النسبية عن ٧٠٪ فإنه يجب تأجيل التدريب فورا، إلا فى حالة أن يكون التدريب فى الصباح المبكر جداً أو فترة متأخرة من النهار، حيث تنخفض درجة الرطوبة النسبية.

وإذا لم يتواجد مع المدرب الترمومترات الخاصة بقياس كل من حرارة الهواء وحسابات الرطوبة النسبية، فعليه بمراجعة النشرة الجوية فى الراديوا والتليفزيون، ويمكن تزويد اللاعبين كل نصف ساعة بالماء العادى فقط، ولا يستخدم معه أى مكون آخر أو ثلج، ويجب على المدرب أن يتناول هو الآخر الماء فى نفس الوقت، وتستخدم سوائل خاصة وذلك لمساعدة اللاعبين فى المحافظة على نشاطهم وتكون تركيبة الملح من الآتى:

1 step of soft potassium table + quarts of cold Top water

ويمكن ابتلاع اقراص الملح مباشرة، وهى أما أن تكون مغلفة أو غير مغلفة وهى عديمة الطعم، ولكنها قد تؤدى فى بعض الأحيان إلى تقلصات غازية ويجب مراعاة عدم تناول كميات كبيرة منها حتى لاترتفع نسبتها إلى حد التسمم فى الجسم.

وعلى العموم فإن تناولها وحدها ليس كاف للتخلص من تأثير ضربة الحرارة وهناك نقطة مساعدة فى هذا المجال، وهى وزن اللاعب، وعمل رسم بيانى لهذا الوزن، وتجرى عملية الوزن قبل وبعد التمرين، ويعتبر فقد ٥ رطل فى اليوم بعد التدريب هو أقصى مقدار للفقد فى الوزن، ولذلك فإنه يجب على كل لاعب ملاحظة هذه النقطة بدقة، واذا زاد الفقد عن هذا الحد، ولمدة يومين أو ثلاثة أيام متتالية، فإنه يجب استبعاد اللاعب وإعطاءه فترة من الراحة، حتى يعود وزنه إلى الإتزان الطبيعى.



11

الفصل الحادى عشر

المدرب وبعض الإهتمامات الأخرى

- المدرب وقواعد التدريب
- المدرب والمجازاة والتأديب
- المدرب والمظهر الخارجى
- المدرب والتدريبات البدنية
- المدرب والسفر والسلوك
- نصائح المدربين

المدرب وبعض الإهتمامات الأخرى

أمتدت الإهتمامات العديدة للمدرب لتشمل بعض الأمور التى يكون فى العادة لها مسئولون عنها لأننا نرى أن مثل هذه الإهتمامات غالبا ما ينظر إليها المدرب نظرة خاصة نظرة وجب عليه أن يوليها بعض من أهتمامه.

المدرب وقواعد التدريب:

منذ القدم والتاريخ الطويل للرياضة يشير إلى أهمية اتباع قواعد عريضة للتدريب، فإتباع هذه القواعد وأخذها فى الإعتبار تؤدى بالتالى إلى نجاح أى فريق رياضى، وكثيرا من المدربين لا يلتزمون بتطبيق قواعد التدريب حرفياً لما فيها من صعوبات تؤدى باصرارهم عليها، إلى فقد بعض الرياضيين الذين لا يودون أن بفرض عليهم قيود من تلك القواعد.

بينما يرى بعض المدربين أن الرياضيين الذين وصلوا إلى المستوى الجامعى فى الدراسة سواء من الذكور أو الإناث من الأفضل ألا تكون عليهم كمية هائلة من القواعد خاصة فيما يتصل بالنواحى الشخصية لهم.

وفى اللقاءات الخاصة بين المدربين بعضهم لبعض ومعهم مساعديهم أو اجتماعهم مع المدير الفنى، يجب أن يناقشوا المشاكل التى تصادفهم مع فرقهم ويطرحوا آمالهم، والا يكفوا عن إعطاء النصح والإرشاد لصغار اللاعبين خاصة فيما يتعلق بتناول المهدئات أو المنبهات وكذا ما يتعلق باضرار التدخين وعلى الجانب الأخر يعتقد البعض أن المدرب الناجح هو الذى يستطيع أن يقنع صغار اللاعبين، بأن يعتنوا بأجسامهم ويوجه إهتمامهم نحو بناء اجسام قوية وصحيحة، وعلى ضوء ذلك يشير لهم باضرار تناول الكحولات والدخان والمخدرات، ويشير إليهم أيضا بكيفية الحصول على وجبات غذائية كاملة، وبالتالى فإن اللاعب الصغير ينشأ وهو فى صحة جيدة ومبتعدا تماما بتفكيره عن السجائر والمشروبات الضارة (الكحوليات)، ونظرا لأنه يعرف أضرارها تماما، وإنه إذا تناولها سيفقد هذا الجسم الصحيح كذلك سيفقد إحترام مدربه وزملائه، وبالتالى فإن المدرب يمكن أن يشكل اللاعب الصغير كيفما شاء، وعادة ما يبدأ هذا التشكيل فى سن عشر سنوات وعندما يحدد المدرب من البداية مع أعضاء فرقته ولاعبيه قواعد التدريب، فإنه يجب أن يجعل المحافظة عليها من اللاعبين على جوائز، وخاصة مع صغار السن، كذلك اللاعب الذى يحطم هذه القواعد يجب أن يجازا فوراً ويجب ألا يتهاون مع هذا اللاعب حتى لوكان نجم الفريق.

وهناك بعض المدربين يمكن من خلال التدريب أن يشعر اللاعب الذى كسر القواعد الخاصة بالتدريب، وذلك بالملاحظة الواعية لحركة اللاعب ومقدار نشاطه، وأحيانا يقوم المدرب إذا ما أستدعى الأمر ذلك بالعديد من الجولات فى المدينة للبحث عن اللاعبين المخالفين لقواعد التدريب، وإن كان هذا الأسلوب يشير إلى عدم ثقة المدرب فى لاعبيه، مما يخلق حالة من الأستياء من اللاعبين ومن أسرهم.

وإن كان هذا يشعر العديد من الأسر بزيادة المسئولية نحو أولادهم فى محاولة منهم، للمحافظة عليهم بعيداً عن التدخين وشرب الممنوعات، وبالتالى، فإنهم يؤيدون المدرب فى أتخاذ الإجراءات والقواعد الكفيلة بحماية أولادهم من هذه الأضرار.

المجازة والتأديب Discipline

يرجع السبب الرئيسى فى مناقشة هذه النقطة إلى عاملين، أولهما تحديد درجة التأديب التى يجب أن يحصل عليها اللاعب نتيجة لخطاؤه فى كل الجوانب والأوجه، وبالتالى نجد أن كل أوامر المدرب يجب أن تطاع كاملة، وبالتالى فإن اللاعب يكون مسئولا عما يقوم به طالما حصل على تعليمات المدرب، وبالتالى إذا خالف اللاعب هذه التعليمات، يجب مجازاته، حتى لاتكون هذه المخالفة سببا فى المشاكل عند بداية أو أثناء الموسم الرياضى.

وإستخدام هذا الأسلوب، يحدد وضع وشخصية المدرب وبالتالى يستطيع أن يفرض شخصيته وتعليماته على اللاعبين، وبالتالى فإنه مثل هذه الإجراءات تجعل المدرب يشار إليه بأنه ذو يد حديدية أو العكس إذا لم يأخذ بهذه القواعد فإنه يكون ضعيف التعليمات.

السلوك بين اللاعبين والمدربين. behaviur of players and cooches

هذه المساحة من العلاقات الأخلاقية بين اللاعبين والمدربين أثناء التدريب، وفى حجرة الملابس، وقبل المباريات وأثناء المباريات، كذلك أثناء سفر الفريق والإتصال الجيد بين المدرب ولاعبيه يجعلهم يتفقون بما يطلبه منهم المدرب، كذلك فإنهم بفهمون ما يحاول أن يوصله إليهم ويقومون بتنفيذه وذلك من أجل الوصول فى النهاية إلى الفوز والإنتهاء من الموسم وهم فى أحسن حالة.

هيئة أو مظهر المدرب (المظهر الخارجى للمدرب)
Coaches appearance

هناك مدرستين فى هذا المجال، الأولى تشير إلى أنه من المهم أن يرتدى المدرب نفس ملابس التدريب التى يرتديها اللاعبين، أى بمعنى أن يكون على قدم المساواه معهم والمدرسة الثانية تشير إلى وجوب بعض الإختلافات بين الملابس نظراً لعدم تساوى مهمة كل من الفردين.

والنصائح التى يجب الإشارة إليها فى ملابس التديب هى:

١ – يجب أن تكون وحدة الملابس (الخاصة بالمدرب) مميزة بالإحترام والاكبار لمن يشاهدها.

٢ – كذلك يجب أن تكون هناك ملابس خاصة بالتمرين، وببعض التمرينات التى يشترك فيها مع اللاعبين

٣ – المظهر المميز للمدرب يساعد على شد إنتباه اللاعبين، وإمكانية تذكر الحركات والمهارات التى يؤديها وبالتالى تنفيذه لها أسهل.

٤ – مظهره الجيد، يضيف منزله أو درجة خاصة للمدرب بين بقية المدربين.

٥ – تضفى على المدرب شكل الأستاذ أو المعلم

٦ – هيئة المدرب ومظهره تشير بطريقة خاصة إلى أن هذا الشخص هو المدرب

٧ – يزيد هذا المظهر من أهمية وكفاءة المدرب.

المدرب والتدريبات البدنية Drills and Coach

تعتبر التدريبات البدنية من النقاط الهامة التى تساعد اللاعبين على تعلم كل التفاصيل الخاصة باللعبة.

ويجب أن توضع خطة خاصة بالتدريبات البدنية قبل بداية الموسم الرياضى بفترة كافية، ويعتمد الكثير من المدربين على هذه التدريبات كأساس قبل بداية الموسم، كذلك يقوم صغار اللاعبين بالقيام بهذه التدريبات البدنية، أولا، وقبل انضمامهم إلى الفريق كلاعبين،

والتدريبات البدنية التى يجب أن يشير إليها المدرب لها (٥) خمس مصادر:

– تدريبات تلقاها المدرب أثناء دراسته للعبة.

– تدريبات استخرجها من الكتب والمجلات الرياضية والطبية

– تدريبات حصل عليها بزيارة كلية التربية الرياضية

– تدريبات حصل عليها بعد الإطلاع على نظم التدريب الحديثة

– تدريبات تكونت من مخيلة ووضع المدرب

والتدريبات البدنية تكون من أجل تحقيق أحد أربعة أهداف وهى:

١ – تطوير خفة الحركة والرشاقة.

٢ – زيادة كفاءة الحركة ورد الفعل.

٣ – التأقلم مع الجو وتعلم الأساسيات.

٤ – بغرض تحقيق هذه الأهداف مجمعة.

ولوضع التدريبات البدنية فى نظامك التدريبى مراعاة عدة نقاط منها:

١ – أن تجرى التدريبات البدنية فى نفس ظروف المباريات.

٢ – كل تدريب يجب أن يكون محددا وأن يكون من حق اللاعب معرفة الغرض من هذا التدريب.

٣ – يجب أن يكون التدريب البدنى كامل حتى يحقق الغرض منه.

٤ – يجب أن تتم التدريبات البدنية فى فترة قصيرة لاتزيد عن ١٥ دقيقة (أو حسب نوع الفترة فى الوحدة التدريبية – تترك للمدرب)

٥ – يجب أن تؤدى التدريبات البدنية فى أكثر من صورة، أى تكون متطوره باستمرار حتى لايشعر اللاعب بالملل.

٦ – لا توقف تدريب الفريق كل من أجل تصحيح طريقة أداء لاعب واحد فقط، فإن هذا يعتبر مضيعة لوقت بقية اللاعبين.

٧ – يجب ألا تختار أحسن اللاعبين ليمثل بقية اللاعبين فى كيفية أداء التمرين حتى لا يشعر باقى اللاعبين بالإحباط (خاصة فى التمرينات المركبة أو الصعبة إلى حد ما.) بل يكون الأختيار لاى لاعب

٨ – عند إجراء تمرين جديد يجب أن يؤدى بطريقة بسيطة ومرتبطة حتى يمكن لبقية اللاعبين النجاح فى أداء هذا التمرين.

٩ - فى نهاية التدريب استخدم التدريبات البدنية فى صورة مبسطة مع اللاعبين لحمايتهم من الدوار والغثيان.

المدرب و السفر والملابس والسلوك:

Coach and Travel, dress and Marality

أن لكل موقع عمل له اختلافات كثيرة، ولكن يوجد عامل مشترك لكل فريق رياضى، وهو ما يتعلق بالسفر للعب خارج البلده التى يقع فى نطاقها النادى، أو للسفر للتمثيل الدولى أو للقاءات الودية خارج البلد. وفيما يتعلق بالسفر فلكل وجهة نظره.

فإذا كانت الرحلة قصيرة فإن الفرق عادة ترتدى زيها العادى، وتذهب إلى المباراة فى زيها الرسمى، ولكن بعض الفرق الرياضية تعتبر هذا حل غير عملى بصرف النظر عن المسافة التى يسافرونها، ولذلك لابد أن تكون هناك قواعد معينة لإرتداء الزى الرسمى أو عدم ارتدائه عند السفر، فبعض الفرق الرياضية تجدها قد أعطيت لها بليزرات لإرتدائها وأخرى ارتدت الملابس العادية، ولكن فرق أخرى ترتدى الجينز والفانلات الماصة للعرق، وهذا النمط لكل فريق يعكس الرغبة الشخصية لمدرب الفريق، ولكن لاينبغى أن تغفل نقطة هامة وهى أن الفريق سوف يمثل النادى أو البلد ومظهرهم الشخصى واحد من الامور التى يجب ان يتمثلون ويتركون انطباع لدى الناس يمثلون بها انطباع على الناس فى المجتمعات الأخرى، ولهذا السبب يفضل كثيرا من المدربين أن يرتدى اللاعبين زيهم الرسمى.

السلوك أثناء السفر Morality during Travelling

يعتبر سلوك اللاعبين عامة وفى أثناء السفر خاصة صوره حية لمظهر الفريق وأخلاقه، وخاصة مع فريق الناشئين الذين يرون أن السفر فى حد ذاته متعة، ولاتتحقق إلا بأن يكونوا أكثر حرية وهذا مفهوم خاطئ فلا يوجد شئ أكثر حيرة غير انك تجد أعضاء فريق معين أثناء سفرهم، ناظرين من أتوبيس النادى المخصص لنقل الفرق الرياضية يصيحون بأسلوب بذئ أو فاحش، وأيضا بعض مدربى فرق البنات وخاصة إذا كان المدرب رجلاً، فإنهم دائما ما يفكرون فى هذه المشكلة، لأنهم يعرفون اسلوب السيدات المضاد وهو الصياح. وهذا فى حد ذاته خطأ، لأنهم ممكن أن يكونوا مسيئون أو كثيرى الكلام مثل الاولاد، والاحراج دائما فى هذه الحالات دائما يقع على مدرب الفريق، ولذلك لابد أن توضع قواعد لإنتقال أى فريق للعب خارجاً حتى نوفرا الحيدة لكل فرد يهتم بذلك.

نصـــائح المـــدربين

(Adivices To Coach)

من لايطلب النصيحه يبتعد عن الفوز

التدريب وظيفه مثيره ليس فى ذلك شك ولكن ذلك فقط بالنسبه للذين أختاروا ذلك وتمتعوا به، وبالنسبه للأخرين فإنه ببساطه كم هائل من العمل الشاق وقد يكون مضيعه للوقت، وفى نظر البعض الأخر مجموعه من الأشياء العديدة فوق خلف وعمليه تدريب الفريق، بغض النظر عن المستوى الذى يعمل فيه المدرب.

والذين هم فى مهنه التدريب يكونون فى العادة على علم بتمام الحقيقه التى تتضمن ان هناك مسئوليه محدده فى حياه المدرب، وليست تلك الأهمية مقصوره على تحقيق الفوز فقط وذلك الأمر بالنسبة لجميع مدربى الأندية أو مدربى الفرق المحترفه بل يمتد إلى أبعد من ذلك.

وفى بعض الاحيان يمكن للتدريب أن يكون طريقه مثيره حقا للكسب الرزق، حيث انه بجلب فى كل يوم تحديات جديده، كما أنه يضمن الارتباط باللاعبين خاصه صغار السن، الذين لايمكن التنبؤ بهم، وأن حياه المدرب معهم لن تكون مملة. وتشكل الأيام فى مجموعها أهمية بالغه بالنسبه للمدرب فهناك الأيام الشاقه مثل أيام التدريب وأخرى للراحه، والثالثه للمباريات وهذا يعنى ان جميع أيام المدرب حافله بالمفاجأت التى يكون منها السار ومنها غير السار الأمر الذى دعى ان يكون المدرب متقبلاً لهذه الأيام بحلوها ومرها.

وسوف نقوم هنا بالإشارة إلى بعض النصائح التى أشار إليها العديد من مدربى المستويات المختلفه لكلا الجنسين، والتى كانت نتائج خبراتهم فى مجال العمل والتدريب، هذه النصائح تمثل بعض المواقف التى تساعد المدرب على الاستمرار فى حياته المثيرة والتى أختارها بمحض إرادته، وذلك فى مواقف مختلفه ومتباينه فهناك مواقف عند اداء المباراة وهناك مواقف الوحده التدريبية وأخرى للمدرب والتى تتعلق بالمواقف الخاصه بالخلافات البينيه بين اللاعبين وأخرى التى تتعلق بإتخاذ القرار والأخيرة الحوافز الا اننا سوف نقوم هنا بتوضيح بعض منها ممثلا فى:

أ – النصائح الخاصة بادارة ومراقبة المباريات.

ب – النصائح الخاصة اثناء الوحدة التدريبية.

جـ – النصائح الخاصة باتخاذ القرارات.

الناس الذين ينصحون لايمكن ان يكونوا مفروضين
والناس الذين يستمعون لايمكن بالتالى ان يكونوا مجبرين

أ – عند اداره ومراقبه المباراة:

– اعمل على منح الفرصه لأكثر من مره لكل لاعب للاشتراك فى المباراة.
– حاول ان تمنح الفرصه مره أخرى لمن أخفق فى مباريات سابقة.
– حاول إعطاء فرص الاشتراك للجميع بصوره متكافئة.
– حاول الاتغالى فى توجيه الانفعالات.
– اعطى تعليماتك فى الوقت المستقطع بصورة مركزة.
– حاول ان توجه لاعبيك بصورة فعالة اثناء فترات الراحة.
– يجب ان يكون استغلالك لفترة الراحه بين الشوطين بصورة حية.
– كن على درايه كامله بالواجبات الفنيه للاعبين التى يجب ان ينفذوها.
– كن على علم بمراكز لاعبيك التخصصيه ومهام مركزك.
– لاتلقى بالمسئوليه كامله على بعض اللاعبين دون الاخرين.
– لاتلقى بالمسئوليه على لاعبيك.
– فى حالة الهزيمة حاول الا تختار كبش الفداء .
– لاتتسرع فى إجراء التغيير نتيجة حدوث خطأ لأول مرة.
– دع الفرصه للاعب المخطىء كامله حتى يستعيد توازنه.
– شجع لاعبيك التشجيع الملائم عند احراز نقطة
– كن واعيا لما يحدث فى منتصف الملعب الأخر وتصرف فى ضوئه.
– لاتقابل تغيير بتغيير.
– أختار صانع الألعاب (المعد) الذى يساعد على ارتفاع، مستوى الاداء والتفاهم مع غالبية اللاعبين.
– احرص على ان يكون التشكيل من اللاعبين المتفاهمين معاً.
– اقتصر فى تشكيلك على اللاعبين الجاهزين إذا لزم الأمر.
– لاتجامل احد على حساب الأخر عند التشكيل.
– ضع التشكيل الذى يحقق لك النصر.
– كن واقعيا بالنسبه لقدرات فريقك.
– وضح للاعبيك قدرات فريق الخصم بصوره صادقه.

من الخير أن تطلب النصيحة ومن الشر ألا تستمع إليها

- كن واثقا مع نفسك بالنسبه لقدرات الخصم.
- اشرح للاعبين كيفية إستغلال نقاط القوه فى فريقك.
- ونقاط الضعف فى الفريق الآخر.
- تمالك أعصابك فى الأوقات الحرجة.
- اعلم ان الموقف الحرج لايستمر طويلا.
- اتخذ القرار المناسب بدون تردد سواء كان للتغيير والراحة.
- اعمل على توجيه لاعبيك وارشادهم حتى أخر لحظه قبل نزولهم الملعب.
- لا تملىء رؤسهم بالكثير من الارشادات وأقتصر على المفيد.
- اعمل على بث روح الفريق بين أفراد فريقك فهذا ينعكس الاداء.
- أثنى على لاعب أو مجموعة اللاعبين الذين يحققون الفوز فهذا مشجع للباقيين.
- وجه عبارات التقدير لكل من ساهم وأنجز.
- لاتجعل المساواة بين من اجادوا من اخفقوا.
- اعمل على ان يكون هناك تنسيق بين كل من المهام والواجبات التى تكلف بها اللاعبين.

من قدم مساعدة للغير فهو صاحب عطف ومن قدم نصيحة للغير فهو صاحب مودة

- اعمل على زيادة الثقة لدى لاعبيك بأن يكون لهم حرية التصرف فى الملعب دون الخلل بالخطة الموضوعة.
- كن واثقا فى نفسك فى القدره على تشخيصك للموقف.
- حاول معالجه هذا القصور بطريقه فوريه قدر المستطاع.
- اجعل زمام الموقف بيدك ولاداعى للسماح بثرثرة اللاعبين داخل الملعب.
- اعطى حريه التصرف لبعض اللاعبين المتميزين لكى يغيروا من شكل الخطه دون الخلل بالمضمون.
- كن قادرا على التعديل فى خطه الملعب حسب سير المباراة.
- حاول ان تقوم بالتبديل المناسب فى الوقت المناسب.
- لاتتمسك بخطه ثبت فشلها وتجربتها.

- حاول اكتشاف نقاط ضعف الفريق المنافس مبكرا
- تأكد ان الفوز لمن يكتشف الاخطاء قبل الأخر
- قم باستطلاع الفريق الذى سوف تقابله
- لاتتهاون بقدرات فريق منافس سبق وان هزمته
- لاتتفاخر بقدرات فريقك لان لكل مباراه ظروفها
- ليكن مبدئك ان ناشيء اليوم هو لاعب الغد
- لا تتفاخر بخطه لاتتفق وقدرات لاعبيك ثم تلقى اللوم عليهم
- تعرف على الأسلوب المميز لكل فريق فى البطوله
- حاول ان يكون تشكيلك متنوع حسب ظروف كل مباراه

إذا لم اسمع نصيحة اليوم على ان أتقبل هزيمه الغد

ب - اثناء الوحده التدريبيه

- احرص على انتظام جميع اللاعبين فى التدريب
- ضع مواعيد التدريب التى تتفق ومعظم الظروف (ظروف لاعبيك - ظروفك الشخصية - ظروف الملعب)
- لتكن مواعيد تدريبك واضحة مسبقا
- ابذل أقصى جهد فى تدريبك حتى لايقع عليك اللوم فيما بعد
- شجع لاعبيك باستمرار وحثهم على بذل الجهد
- ليكن تشجيعك للاعبين أثناء الوحده التدريبيه على قدم المساواه
- اعمل على أن يكون هناك ابتكار وتطوير فى كل وحده مختلفه عن الأخرى
- لا تغالى فى التطوير ليصبح عقبه فى التنفيذ
- أضف شيء جديد فى كل مره
- ضع احمالك التدريبية على أسس علميه مدروسه حسب حالة الفريق
- لاتهتم بجوانب فى الوحده على حساب الأخرى
- اعرف جيدا قدرات كل لاعب من فريقك
- كن صادقا فى حكمك على هذه القدرات
- اهتم بتحضيرك للوحده قبل التدريب
- ليكن شعارك قبل دخول الوحده الورقه والقلم

من أعطى ما هو فائض عنده فهو صاحب كرم
من اعطى الكثير وأحتفظ بالقليل فهو صاحب جود

- اعمل على تجهيز لاعبيك لمقابله كل الظروف.
- لاتغالى فى تجهيز لاعب على حساب الأخر.
- شجع لاعبيك الذين يؤدون بجهد وعرق.
- لاتعطى وعود كاذبه أثناء التدريب (الإشتراك فى المباراة القادمة مثلا... الخ).
- اظهر شىء من التقدير لهؤلاء الذين أجادوا عقب التدريب حتى تشجع الآخرين.
- تحمل اخطاء اللاعب الذى يخطىء لأول مره فى التدريب عند أول معلومه أو أمر.
- كن صبورا فى علاجك للأخطاء.
- لاتسمح بطابع المزح والمرح الذى يؤثر على سلوكيات لاعبيك.
- ليكن شعارك الاخلاص والجدية فى العمل.
- حثهم على بذل أقصى جهد ممكن ولاتتعجل فى طلب هذا الجهد.
- اعمل على اعداد وتجهيز فريقك قبل بدء الموسم بفتره كافية.
- حاول ان يكون هذا التجهيز على مستوى عالى.
- ضع فى الاعتبار وقت الوحده التدريبيه وواجباتها.
- اجعل المواظبه فى التدريب شرط للتشكيل.
- تقبل العذر عند التدريب طالما أقتنعت به.
- اسمح باعطاء الواجب الفردى لمن هم تغيبوا حسب الظروف.
- حدد المستوى الذى يجب ان يصل إليه لاعبيك فى قراره نفسك.

اهتم بتلك التدريبات التى تخدم خطط اللعب والمرتبطه بها.

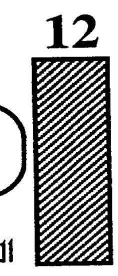
- درب لاعبيك عمليا على الخطه المقترحة.
- اهتم بتعديل واصلاح الاخطاء حتى لاتثبت.
- ضع المعايير والمستويات المناسبه التى يستطيع لاعبيك تحقيقها.
- استعن ببعض الأدوات المساعده فى الوحده التدريبية.
- ركز على عناصر اللياقه المرتبطه باللعب بوجه عام ومراكز اللاعبين بوجه خاص.
- لاتتعجل سرعه تحسن المستوى أثناء التدريب.
- كن صادقا مع نفسك (اعترف بتقدم لاعب وتأخر الأخر).
- اعمل على أن يكتسب لاعبيك معارف ومعلومات فى التدريب.

الحكيم من حكم نفسه أولا ولاتحتقر من خدمك فربما كان أقرب بها لله منك

– حاول ان تربط بين المعارف والمعلومات لدى اللاعبين ووحده التدريب
– لاتغالى فى حمل التدريب من مبدأ التفاخر والعلم
– اجعل لك اسلوب متميز فى تشكيل حمل التدريب فى ضوء المعلومات والمعارف العلميه
– وازن بين تدريبات المهارات الهجومية والمهارات الدفاعية
– لاتميز فريقك بمهارات اوشكل أدائى معين وتهمل الآخر
– لاتجعل اسلوبك التدريبى نمطى طوال العام
– فاجىء لاعبيك كل مره بشىء جديد
– لاتخدع نفسك يوم التدريب الذى كان بالامس حتى لاتحزن يوم المباراه الذى يأتى غدا
– ضع برنامج خاص لتأهيلك لاعبيك العائدين من الإصابه
– لاتهمل اللاعب المصاب فور عودته
– اجعل تقييمك لمستوى الاداء تقييم موضوعى
– عرف لاعبيك باهداف الفريق عامه
– تأكد من وضع الاهداف التى يمكن تحقيقها
– تأكد من وضوح هذه الاهداف فى ذهن لاعبيك
– هيىء فرص الاشتراك فى المباريات التجريبيه لجميع لاعبيك
– اهتم بالمباريات الوديه مع الفرق القويه والضعيفه على قدم المساواه
– اجعل من المباريات الودية صوره من المباريات الاساسية.
– جهز أكثر من لاعب فى كل مركز حتى لاتفاجئك الظروف
– ضع فى اعدادك ان يكون هناك فى فريقك أكثر من لاعب يونيفرسال
– لاتجعل اللاعب السوبر (اليونيفرسال) حلمك فكل شىء ممكن تحقيقه بالجد والاجتهاد.
– تستطيع ان تستعين ببعض الناشئين المتميزين
– اجعل خطتك التدريبية واضحه على مدار الموسم
– لاتجعل الشرح النظرى لخطط اللعب يطغى على الجانب العملى.
– لاتجعل علاقاتك الشخصية هى اساس التعامل فى التدريبات
– ليكن شعارك من جد وجد ومن زرع حصد

جـ - عند اتخاذ القرار :

- ناقش لاعبيك فى جميع الأمور التى تتعلق بالفريق
- ليكن قرارك منك وليس مفروض عليك
- قل قرارك بكل قوه ووضوح
- تستطيع ان تأخذ بآراء الأخرين إذا اقتنعت بها
- لا ترفض المناقشه حتى لا تؤخذ نقطه لصالح الأخرين
- اظهر اعتقادك الشديد فى الأراء الفنيه طالما كنت واثقا منها
- تقبل رأى الأخرين فى قرارك واشرح لهم ظروف اتخاذه
- تحمل نتيجه كل قرار تقوله
- كن واثقا من قرارك فى محله لمصلحه الفريق
- لاتجعل قراراتك تعسفيه
- لاتجعل قراراتك تتسم بالتوتر
- لتكن قراراتك امام الجميع لارجعة فيها خاصه إذا ما استدعى الموقف ذلك
- تأكد ان ميوعه القرار نقمه على صاحبه وليس نعمه
  القرار الصائب هو القرار الحقيقى
- أخلو إلى نفسك قبل ان تجاهر بالقرار
- تستطيع ان تستعين بنصائح الأخرين مما لهم خبره أكثر منك عند اتخاذ القرار
- إذا رجعت فى قرارك عليك ان تجد المبررات.
- القرار السليم ينبع من الفكر السليم.



الفصل الثانى عشر

المدرب وبعض النقاط التى تساعد فى نجاح الخطة

- نماذج مقترحة لخطط تدريبية مبسطة لبعض الألعاب الهوكى - التنس - بيسبول - كرة قدم - مصارعة



المدرب وبعض النقاط العامة التى تسهم فى انجاح الخطة

خطة التدريب: Practice Plans

قـد يتـبـادر إلى الذهن عند تطرقنا لهـذا الموضـوع أننا سـوف نتكلم عن الأسس والأساليب العلمية المتعلقة بخطة التدريب وخطوات تخطيطهاو تنفيذها، ألا أننا نرى أن هذا الموضوع له مراجعة الخاصة، وأن ما سوف نتكلم عنه هو بعض النقاط العامة والهامة التى تساعد فى نجاح الخطة.

إن كل مدرب جيد له طريقة تدريب أو خطة تدريب معينة، والتى دائما ما تكون معدة جيداً، ولابد أن يستغل الوقت استغلال جيداً وهذه نقطة هامة جدا، خاصة عندما يكون هناك أكثر من مدرب لفريق واحد بمعنى (المدرب ومساعدية) فعلى الجميع أن يتعاونوا على تنفيذ الخطة الأصلية.

إن برنامج التدريب الجيد فى حد ذاته يعد خطة مقامه على الورق وعليها ايضاً يضاف منحنى الوقت الذى يجب الا نتجاهله.

ولكى نتأكد أن كل شئ فى الخطة معدا، لابد أن يتبع المدرب خطوات تنفيذ الخطة بدقة، ويلاحظ أن كثيراً من المدربين يلجأون إلى تجاهل عامل الوقت، إلا عندما يكون هناك جزء خاص من الخطة أو التدريب لم يعط جيداً، نجد أن المدرب يبذل جهده ويعطى وقت اضافى لهذا الجزء، والمشكلة التى تنشأ عن ذلك هى ظهور نوع الخشونة (أو الإعاقة) فى الجزء الذى لم يعط جيداً فى الخطة التدريبية، وطبيعى جداً أن يحاول المدرب معرفة أى شئ غير جيد طرأ على خطته لمحاولة علاجه.

وخطة التدريب أو خطة اللعب لابد وأن تعد قبل فترة المباريات بوقت كافى، كما ينصح بعض المدربين بأن تكون خطة اللعب التى سوف ينفذها الفريق قد استوعبها الفريق تماما ويتأكد من ذلك بتطبيقها قبل اللعب بيوم حيث يعتبر أنسب وقت للتأكد من تنفيذ مهام كل لاعب، حيث يفترض أن المدرب قد أنتهى من تحذير اللاعبين الذين سوف يلعبون غداً ويفضل بعض المدربين أن يتم آخر يوم فى التدريب قبل اللعب فى سرية تامة. وهذه تختلف من مدربا لأخر وحسب حساسية المباراة وقبل أن يترك المدرب الفريق، لابد أن يعرف كل لاعب ماله وما عليه، وأن يتجنب وقتيا المدرب بعض التخطيطات الصغيرة التى يرى أنها تؤثر على طريقة لعب فريقه.

وإليك بعض الإرشادات التى تساعد فى وضع أو كتابة خطة التدريب:

١ – الفريق الأول لا يتغيب عن التدريب مهما كانت الأسباب

٢ – خطط التدريب لابد وأن تحتوى بعض الإختلافات

٣ – لابد أن تكون الخطة منظمة بطريقة جيداً.

٤ – خطط التدريب تعطى مشاركة كبرى لجميع الأعضاء

٥ – لابد أن تغطى الإستخدام الصحيح للوقت.

٦ – لابد أن تستغل وقت الفراغ وأيضاً التسهيلات لأعضاء الفرقة.

٧ – تدريب على أشياء جديدة للاعداد للمرة القادمة أو للمراجعة

٨ – خطة التدريب لابد أن توضع فى الوقت المناسب حسب الموسم

٩ – أن تستغل فيها كافة الإمكانيات المتاحة

١٠ – أن يتلافى نقاط الضعف التى حصلت فى الموسم السابق.

١١ – أن تكون مرنة قابلة لإدخال بعض التعديلات البسيطة .

ويقال فى بعض الأحيان أن التدريب يصنع الإتقان ولكن هذا ليس حقيقى لأن التدريب يساعد على ثبات الفريق، ولكن التدريب المتقن هو الذى يصنع الإبداع، وعلى هذا الأساس فإن الغرض الأساسى خلف كل تدريب هى أن يتعود اللاعبون تطبيق مبدأ معين مهما حدث من احداث، وعلى هذا الأساس يصنع الأتقان على قدر الأمكان.

وهناك قول لـ هورسى منن Horace Mann تقول:

«إن العادات عبارة عن رساله نعطى منها كل يوم جزء حتى نجد نفسنا أخيراً أمام عقائد لانستطيع تكسيرها»

وسوف نستعرض لبعض نماذج (عينات) لخطط تدريب مبسطه ومختلفة:

نموذج لخطة وحدة تدريب الهوكى:

Sample Practice Plans- Field Hockey

١ – فى بداية الموسم: Beging of The season: عادة ما تقسم الخطة إلى:

١ – منظورات (أفعال) (Objectives)

- تحسين وتنمية القوة - السرعة - التحمل - الرشاقة
- تحسين مهارة الفريق

٢ - تحديد المواقع: Situation

١ - ساعتين مدة تدريبية.

- احتياجات ومعدات كافية وأيضاً وقت كافي.
- أن يكون مدرب واحد للفريق.

٣ - التدريب (التمرين) Praetice ويشمل التقسيمات الآتية:

- من ٢ إلى ١٥ر٢ جرى وتمرينات رشاقة
- من ١٥ر٢ إلى٣٠ر٢ تدريبات عمل اساسية ثانية
- ٣٠ر٢ إلى ٢٠ر٣ تدريبات متداخلة للتدريب على الجرى والرشاقة
- ٣٠ر٣ إلى ٠٠ر٤ نصف الوقت لعب ضد دفاع معين

أمام بالنسبة للذين لايشاركون فى اللعب، فعليهم القيام بتدريبات أساسية.

- تدريب نهائى لعدة دقائق، وهو تدريب على الدوران واللف الذى يزداد تدريجيا كل تدريب.

وعادة فإن جهاز التدريب يتتبع الخطة السابقة مع اضافة بعض التغييرات الأتية:

١ - تناقص تدريجى فى تدريبات المواظبة الثابتة مع زيادة كمية الوقت المستهلك فى الحركة، وكيفية تنفيذ الضربة وأيضا المهارات المركبة التى تحتاج حركة الكتف، وأيضا حركة حب حية، وهذا النوع يتدرب اللاعبون عليه سويا وفى جماعات أو مجموعات

٢ - زيادة تدريجية فى كمية الوقت المستهلك فى اللعب وهذا يتراوح بين اللعب نصف الوقت، إلى أن يصل إلى لعب الوقت كله حتى تثبت قوة التحمل للاعبين والتخصص فى المهارات الفردية والأساسية.

٣ - اللاعبون فى كل مركز يجب أن يختاروا جيداً ونحاول أن نجعلهم فى تقدم مستمر كل فى مركزه حتى يستطيعوا اتقان واجبات كل مركز مثل بداية المباراة.

نموذج خطة وحدة تدريبية مبسطة فى منتصف الموسم (الهوكى)

Sample Practice Plans (Hockey Field) mid Season:

وهذه تقسم إلى:

١ - منظورات (أفعال) : Objectives

- المحافظة على العضلة والتحمل
- تحسين الضعف فى المهارات الفردية ـ وأيضاً لعب الفريق

٢ - التدريب (تمرين) Practice

الوقت الخاص بالتدريب على المهارات وكذلك مراكز الفريق، المفروض أن توضح حسب الإحتياجات، وهذه هى بعض الأمثلة

- تدريبات ثلاثية داخلية (كل واحدة نصف الوقت)، تشمل تحريك الكرة فى المجال الأرضى وقذف الكرة من على الدائرة
- تدريبات خاصة داخلية امامية على تثبيت الكرة فى المنتصف وأيضا قذف الكرة
- تدريبات للخلف والجناح لتحفيظ المكان وحمل الكرة على الأرض
- وضع خط دفاع امامى ضد الهدافين
- تدريب على الرمى من خارج الخط - وعلى الضربات الخاطئة وأيضاً المواقع التى يعاقب عليها.
- تمريرات مثلثية أمامية بين اللاعبين
- التدريب الداخلى لابد أن يوجه لطريقة الف لو كان هناك عدة أيام قبل المباراة القادمة
- مباراة تدريبية المفروض أن تلعب على الأقل بيومين قبل اللقاء القادم - وأيضاً من الممكن أن تلعب مباراة قصيرة جداً قبل المباراة بيوم واحد.

نموذج خطة تدريبية مبسطة للتنس (فى بداية الموسم)

Sample Practice Plan Tennis

Begauning of The season

١ - (منظورات افعال) Objectives

- تنمية التحمل ـ القوة العضلية
- تنمية قوة القذف والرمى
- تحسين استرتيجية الفريق (قيادة الفريق) الفردية والزوجية

٢ - المواقع (المواقف) Situations

- المدرب
- ساعتين تدريب
- معدات وتجهيزات الملعب واحتياجاته

٣ - التدريب (التمرين) Practice

١ - من ٢ إلى ١٥ر٢

أ - لفتين two per count Relly

ب - تصويب الكرة فى الملعب forehamd cross courr

جـ - ايضاً التحكم فى الكرة فى مواقع معينة مع التغطية لمنتصف الملعب بعد كل ضربة

٢ - من ١٥ر٢ إلى ٣٠ر٢

أ- كرر السابق مع استعمال ضربات بظهر المضرب Back hand cross Court

٣ - ٣٠ر٢ إلى ٤٥ر٢

أ- ضربات خلفية أمامية فى الملعب وكذا داخل منطقة fore hand and Back hand- cross courr and Down- The- line shota

ب- مثلا اللاعب (أ) يرسل الكرة عبر الملعب ثم يغطى المنتصف، اللاعب (ب) يرسل الكرة خلفاً قرب خط النهاية ثم يعود للتغطية فى المنتصف ـ حافظ على أن تجعل الكرة فى الملعب، باستمرار مع تغيير المواقع الأماكن بالتناوب

٤ - من ٤٥ر٢ إلى ٣

أ - يتدرب اللاعب (أ) على أداء الإرسال فى اتجاه اليمين وشمال الملعب على أماكن معينة بداخل وخارج ركنى الملعب وعلى اللاعب (ب) أن يعد الكرة بعمق الملعب وقرب الخط الخلفى

٥ - من ٣ إلى ١٥ر٣ - تبديل المواقع ما بين أ، ب

٦ - من ١٥ر٣ إلى ٤ - اللعب بالتناوب حتى نحدد المواقع أو نقرر المراكز والأماكن الرئيسية Ladder position

(هذا البرنامج يطبق لمدة أسبوع)

جـ- خطة (وحدة) تدريبية فى منتصف الموسم (تابع التنس) Mid Season وفى هذا الجزء يتم العمل بصورة فردية، ويعمل المدرب على حل المشاكل الأساسية الخاصة بكل لاعب، وهذا يطبق حتى تاريخ قرب المباراة، ومن الممكن نصف مدة التدريب السابقة والنصف الآخر يوجه إلى تحديد ميعاد المباراة.

هـ - نموذج (وحدة) تدريبية يومية للبيسبول الامريكية

Sample Base Ball practice Plam

- تتضمن من ٣٠ر٣ إلى ٤٠ر٣ قذف علوى loosen up- throw
- من ٤٠ ٣ إلى ٥٠ر٣ تدريبات إحماء pepper
- من ٥٠ر٣ إلى ٤ تمرينات اساسية على الجرى Bare runing
- من ٤ إلى ١٠ر٤ تزحلق - تعين - تدريب Sliding, demonstration and practice
- من ٢٥ر٤ إلى ٤٠ر٤ جرى جانبى
- من ٤٠ر٤ إلى ٥ تدريبات خشونة Out field shage داخلية وخارجية
- من ٥ إلى ٣٠ر٥ ضرب الكرة داخل وخارج الملعب باستمرار

د - نموذج لخطة (وحدة) تدريبية يومية للمصارع

Sample Wreasling ling practice plan.

من ٣٠ر٣ إلى ٤٠ر٣ - الاعلان calisthencis - announcements

من ٤٠ر٣ إلى ٥٠ر٣ – الإحماء

من ٥٠ر٣ إلى ٠ر٤ – إعداد مناقشة ـ تدخلات (حركات) جديدة

من ٠ر٤ إلى١٥ر٤ – تدريبات على حركات أرضية بالعدد

من ١٥ر٤ إلى ٢٠ر٤ – ٣٠ ثانية pscapes

من ٢٠ر٤ إلى ٣٥ر٤ – مباراه للصراع أرضاً

من ٣٥ر٤ إلى ٠ر٥ – تلاحم أو تركيبات Rinning combinat ions

من ٠ر٥ إلى ١٠ر٥ – تلاحم (مصارعة يابانية) Chain wreastling

من ١٠ر٥ إلى ٣٠ر٥ – مباراه بين الأفراد (دقيقة واحدة للعبة)

و- نموذج لخطة (وحدة) تدريبية لكرة القدم الأمريكية (هجوم)

Sample foot ball practice plan - offence.

من ٣٠ر٣ إلى ٤٠ر٤ تدريبات مطاطية – إرتخاء

من ٤٠ر٣ إلى ٥٠ر٣ جرى للخلف وللأمام – أخذ مواقع سابقة – وسط – حارس

من ٥٠ر٣ إلى ٠ر٤ جرى على الخطوط الجانبية خلفاً وللنهاية – تمرين تحكم

من ٠ر٤ إلى ١٠ر٤ تقرير (إقرار) لطريقة لعب جديدة للفريق كاملاً

من ١٠ر٤ إلى ٢٥ر٤ جرى تحرير – قطع

من ٢٥ر٤ إلى ٥٥ر٤ صورة لمباراه (تقسيم) لفريق مع إختلاف لون الفانلات

من ٥٥ر٤ إلى ٠ر٥ live punt تعايش الفريق كاملاً لذوبان أى خلاف من خلال عمل جماعى

من ٠ر٥ إلى ١٥ر٥ تعايش كامل للفريق

من ١٥ر٥ إلى ٢٥ر٥ تعايش كامل للفريق للخطة الهجومية

الإتفاق على لعب كل من الهجوم والدفاع:

aggrement on offence & defemsive

إنطلاقاً من أهمية التطبيق الدفاعى أو الهجوم من خلال الخطة التى سيلعب بها الفريق، يجب على كل مدرب أن يعطى الإهتمام الكافى لأى نوع من الهجوم أو الدفاع الذى سوف يطبقة ويستخدمة هذا الموسم، وإذا فعل المدرب هذا يصبح بذلك قادراً أن يقدم ذلك إلى مساعديه (جهازة التدريبى)، كما يجب على كل مدرب أن يخطط ويعمل ويعلل ويتطرق إلى ما عزف عنه المدربون الآخرون.

أن هناك بعض الأفكار التدريبية التى يمكن أن ترفض وبعضها يمكن أن يقبل، ولكن على كل حال فى نهاية المحاولة وبعد المناقشات العديدة بين المدرب و جهاز المساعدين له فى التدريب يمكن الاتفاق على الخطة الهجومية أو الدفاعية التى سيلعب بها الفريق مع ملاحظة أن على المدرب أن يقبل قرار المجموعة (جهاز المساعدين) أو يصمم على رأية ليصنع عمل جيد متقن من تدريبة.

ولكن غالباً ما تتفق جميع الأطراف المعنية المتمثلة فى (المدير الفنى وكبير المدربين والمساعدين له) على الخطة التى سيلعب بها الفريق لأنه بالتأكيد قد تم التخطيط ومناقشة ذلك فى بداية الموسم أكثر من مرة.

13

الفصل الثالث عشر

المدرب والكشافين

- المدرب وتحديد الكشافين
- المدرب والإستغناء عن أحد اللاعبين
- المدرب وتكوين الفريق



تحديد وتعيين الكشافين: Scouting assignment

تقابل المدربين مع بعضهم البعض من خلال الموسم الرياضى ، تقابلوا فى لقاءات مثيرة بالنسبة للبعض، والأخرى مريرة بالنسبة للبعض الأخر، لقاءات حالفها التوفيق والنصر وأخرى جانبها التوفيق خسروا، لقد مر الموسم الرياضى بحلوه ومره، فتمنى البعض الإستمرار وعقد العزم على الإستمرار فى النصر والمحافظة على مركزة المتقدم، والأخر تمنى خوض نفس التجربة وعقد العزم على تعويض الخسارة.

والسؤال ماذا يفعل هؤلاء تجاه تلك الهزيمة؟

يحاول بعض المدربين اللجوء إلى طرق وأساليب مختلفة تختلف حسب طبيعة تأهيل وإستعداد كل منهم فى مجال التدريب؟ وكذا على مدى خبرة السنوات التى قضاها فى العمل كمدرب.

فمنهم من يلجأ إلى إسلوب المراجعة من خلال لحظة صدق مع نفسة، لما حدث طوال الموسم الماضى، معتمداً فى ذلك على التقارير والإحصائيات التى قام بها هو أو أحد مساعديه طوال فترة المنافسات، أو مستعيناً بالافلام التى تم تصويرها سواء لفريقة أو لمجموعة الفرق الأخرى المتبارية معه، وواضعا بعض الحلول والإقترحات البناءة ـ ومنهم من يقبل على الموسم القادم متأثراً بالهزيمة مثلاً فاقداً الأمل فى نفسه أو فى فريقة دون التعرف على الأسباب التى أدت إلى هذه المأساة، وهذا هو الضعيف الذى لا حول له ولا قوة، ونحن نرى أن مثل هذا لا يصلح أن يكون مدرباً، ومنهم من يلجأ إلى أسلوب التحليل والتقييم وعرض الحلول، ومنهم من يعمل جاهداً حتى يحافظ على وجوده فى القمة، والأخر يعمل بشدة حتى يبتعد عن القاع ويسير نحو القمة ويعوض ما فاته من هزيمة.

الجميع يحلل ويقييم فى الأتجاهات الست (٦) الأساسية التالية:

١ – يقييم مستوى اللياقة البدنية

٢ – دراسة الخطط والنواحى الفنية المرتبطة بالاستراتيجية ـ المهارات الفردية ـ القدرة على المناورة

٣ – مستوى الخبرة ومدى ممارسة اللعبة.

٤ – القدرة الذهنية وتتمثل فى مشاركة اللاعب، ومدى تحقيقة للأهداف الموضوعة، شعوره بأهمية متطلبات اللعبة.

٥ – الإستعانة بالكشافين إذا لزم الأمر.

٦ – القيادة تتمثل فى شخصية المدرب ـ مدى طاعة اللاعبين ـ مدى قابلية اللاعبين على التدريب

ولا يتسع المجال هنا ليتناول هذه العناصر بشيء من التفصيل إلا أننا سوف نتناول النقطة الخامسة المرتبطة بالكشافين، **للتدعيم إذا لزم الأمر وعند تعريفنا للكشاف فى المجال الرياضى نستطيع أن نقول أنها تلك الشخصية التى يجب أن تكون فريدة فى عملها وتكلف بمهمة ذات طبع خاص من قبل الجهاز الفنى أو المسئولون بالنادى.**

والإستكشاف(الإستطلاع) يأخذ أشكالاً عديدة فهناك

أ ـ الإستكشاف (الإستطلاع) أثناء الحالة التدريبية

ب– وهناك الإستكشاف (الإستطلاع) أثناء المباراه

ج– وهناك الإستكشاف (الإستطلاع) للفرق الأخرى

د– وهناك إستكشاف (إستطلاع) للبحث عن المواهب

وعادة فإن أشكال الإستكشاف الثلاث الأولى عادة ما يكلف بها شخص مؤهل من قبل الجهاز الفنى والذى عادة ما يتمتع بالخصائص التالية:

١ـ أقدم المدربين المساعدين خبرة

٢ـ على دراية كافية بخبرة الإستطلاع أو الإستكشاف

٣ـ على دراية بالطرق الإحصائية المختلفة التى تستخدم الإحصاء ـ مثل طرق التموج ـ الأعمدة ـ الحاسب الآلى

٤ – يتمتع بالتركيز الشديد

٥ – يتمتع بالسرعة الكافية عند كتابة التقرير الفورى

٦ – يستطيع حل الرموز والأشكال بسرعة اثناء المباراة أو خلال الوقت المستقطع أو الراحة

٧ – ثاقب فى تعيينه للموقف المحلل (المستكشف) سواء لفريقه أو للفرق الأخرى

٨ – يستطيع أن يرفع التقرير الوافى للجهاز دون أن يترك شئ

٩ – متحدث لبق إذا طلب منه التعليق

١٠ – يستطيع أن يعطى الحلول المناسبة إذا طلب منه

تحديد (تعيين) الكشافين:

إن عملية تحديد أو تعيين الكاشفين عملية خطيرة، ذات أهمية خاصة يجب أن تنظر إليها بحرص شديد، فيجب أن نسأل أنفسنا عشرة (١٠) أسئلة ونحاول الإجابة عليها حتى

نضمن دقة اختيارنا لهذه الشخصية

١ - ما هو الكشاف الذى سوف نستعين به؟
٢ - هل يعمل ضمن الجهاز الفنى أم عينة الفريق؟
٣ - هل يفضل الإستعانة بشخص آخر من خارج الجهاز؟
٤ - له دراية كافية بهذا العمل؟
٥ - هل سبق له أن قام بالاستكشاف أو خاض هذه التجربة بنجاح
٦ - أى المراحل السنية يستطيع أن يكتشفها بصورة أفضل؟
٧ - هل هو شخص مؤهل لمثل هذا العمل؟
٨ - ما المقابل الذى سوف يعود عليه من هذا العمل؟
٩ - هل هو صادق ولديه الإنتماء لهذا النادى؟
١٠ - هل نؤخذ رأيه فى الحسبان ونعتد به ونتدارسه؟

أما بالنسبة للنوع الآخر من الكاشفين، فذلك النوع من الكاشفين عادة ما يكون خارج الجهاز الفنى وهم اشخاص مدربون لشغل هذه الوظيفة، بل يمكن أن يكون هذا العمل مصدر رزق لبعض منهم، وتولى الأجهزة الإدارية الفنية مثل هذه النوعية من الأشخاص اهتمام بالغا.

ويختصر عمل هؤلاء الكاشفين، فى الكشف على المواهب الفنية الرياضية فى المراحل السنية المختلفة، وإمداد الأندية أو المؤسسات الرياضية بهم والمساهمة فى خلق القاعدة العريضة، ويجب أن تتوافر **الأشتراطات التالية عند تكليفهم بمهمة الأستكشاف.**

١ - أن يكون قد مارس العمل هذا مدة طويلة ودارس لهذه المهنة
٢ - أن يكون له خبرة ودراية بالنواحى الفنية المهارية والخططية للعبة
٣ - أن يتمتع بالنظرة الثاقبة التى لا تخطئ حتى لا نندم بعد ذلك
٤ - أن يكون قد سبق وقدم العديد من المواهب
٥ - أن يعى خصائص المرحلة السنية التى يتعامل معها
٦ - أن يكون له القدرة التنبؤية بهذه الموهبة
٧ - أن يتمتع بالسمعة الطيبة مشهود لها فى الوسط الرياضى
٨ - أن يكون له القدرة على إقناع المسؤلين بأهمية هذه الموهبة
٩ - أن يكون مفاوض جيد
١٠ - أن يعرف الأماكن التى تتواجد فيها مثل هذه المواهب
١١ - أن يكون له القدرة على اقناع أولياء الأمور بهذه المواهب
١٢ - أن يكون له القدرة على اقناع الموهبة نفسها بمستقبلها القادم

عزل (الإستغناء) Cutting

(اسلوب العمل مع اللاعبين صغار السن)

يمثل قرار المدرب الخاص (بالإستغناء) عن أحد اعضاء الفريق، أحد القرارات الصعبة التى تقابل المدرب العام أو جهاز المدربين فى فترة من الفترات حيث أن فكرة الإستغناء عن أحد اللاعبين وخاصة فى فرق الناشئين أو حتى الأشبال تعتبر من المواقف الحرجة ورغم هذا فإن ذلك الموقف لا يمثل أى صعوبة لدى بعض المدربين الذين ليس لديهم روح الإنتماء للفريق، خاصة هؤلاء المدربين المعينيين جدد على الفريق، ولكن تلك النظرة إلى مبدأ الإستغناء سوف تتبدل عندما يفترض فى هؤلاء المدربين أن أحد الناشئين هو ابنه إن معظم اللاعبين من الناشئين يحلمون بذلك اليوم الذين يشاركون الفريق الأساسى ولكن شعورهم عندما يجدون أنفسهم فجأة منفصلين عن الفريق، اكيد سوف تحدث لهم صدمة، أضف إلى هذا عدم التوفيق والشعور بالفشل فى بعض الأحيان سوف يزيد أيضاً من هذه الصدمه وفى كلتا الحالتين فإن ذلك له تأثير سيئ على شخصية مثل هؤلاء اللاعبين الناشئين وبالتالى سلوكهم.

وكفكرة عامة فإنه يفضل الايستعبد أحد من الفريق الا بسبب قاهر، أنه من الأمور التى تبدوا فى منتهى السفاهة عندما يفصل أحد هؤلاء الناشئين الذين يحلمون بالإنضمام إلى الفريق الكبير. ولذلك نحن لاننصح المدربين خاصة مدربى الناشئين، باستبعاد فكرة الاستغناء عن أحد اللاعبين، حيث يفترض دائما أن هؤلاء اللاعبين صغار السن يعتبرون فى مرحلة تعليم واكتساب المهارات وخلق الإهتمام باللعبة التى أقبلوا على ممارستها، وعليه فإنه من الصعب جداً استبعاد أحد من هؤلاء الناشئين حتى لو بحجة كثرة أفراد الفريق فى هذه المرحلة السنية أو بحجة قلة الاحتياجات والأمكانيات والمعدات وأيضاً ضيق أماكن التدريب، فهذه ليست أسباب للإستغناء عن اللاعبين

وفى هذا الصدد علينا أن نشير إلى بعض الأفكار التى يتبناها بعض المدربين خاصة الجدد فى مجال التدريب، وهى التى تتعلق بأسلوب العمل مع الأشبال والناشئين من اللاعبين، حيث يظن بعض المدربين، أن التدريب المركز للاعبين صغار السن سوف يجعلهم أكثر تقربا من الفريق الأساسى، وأن ساعتين من التدريب للفريق الصغير، سوف يكونوا أحسن من الفريق الأساسى لوأخذ ساعة واحدة من التدريب، وذلك بحجة المعدات والإمكانيات غير كافية فليس هناك دليل ثابت على أن مثل هذه الفرق سوف تحقق نتائج أفضل، فليس هناك سبب معين يمنع بأن نقوم بتقسيم الفريق إلى مجاميع صغيرة مختلفة

لأغراض تدريبية، حيث يمكننا بهذه الطريقة أن نتدرب مدة صغيرة من الوقت وكل يوم، حتى لو كان ذلك فى فترة التدريب الأساسية لأحد الفرق أو حتى أيام متتالية.

الغرض الأساسى من تدريب اللاعبين صغار السن (ناشئين) هى إعطاء الفرصة لكل واحد منهم للمشاركة لكى يظهر أحسن استعدادا لديه وطبيعى أن الفوز لشئ ممتع حقا، ولكن هذا لابد أن يكون الهدف الأول فى تدريب فرقة الأشبال أو الناشئين بل لابد وأن تكون هناك أسباب تربوية أخرى يكتسبها الصغار من خلال ممارستهم للعبة التى يحبونها إذا يجب أن يكون ذلك أحد مهام المدرب الرياضى الرئيسى بجانب عمله الأساسى.

وقد يصل الأمر ببعض المدربين إلى استعجال النتائج أو العمل على لفت نظر باقى جهاز التدريب إليه، أو عموما يسلك طرق تعتبر فى حد ذاتها غاية فى الدهشة، فمثلا قد يلجأ بعض المدربين إلى إلتقاط أحسن لاعب صغير (فى السن) لديه يصلح للعب مع الفريق الأساسى، ثم يقوم بعد ذلك بعزله عن باقى أفراد فريقه.

وتعتبر هذه من الطرق غير الشائعة، حيث يفضل أن يتواجد مثل هذا اللاعب مع فريقه حتى يشد من أزره، ويكون أحد اسباب القوة التى تدعوا باقى أفراد الفريق فى أن يسلك مسلكه ويصل إلى مستوى هذا اللاعب، بل حتى لايحدث إحباط لدى باقى اللاعبين نتيجة انتقال ذلك اللاعب، الذين يعتبرونه فى قرارة نفوسهم مفتاح فوزهم.

وعلى هذا الأساس يجب على جهاز التدريب أن يتأكد من كيفية تدريب الصغار والكبار مع مدربى فرق الناشئين خاصة الذين هم فى سن ١٢ سنة، أن يعملوا على أن يكون تدريبهم علي أعلى مستوى فى هذا السن بالذات حتى يتعود الناشئين على التدريب والمشاركة الجدية، دون الأحساس بأنه سوف ينتزع من الفريق أو يستغنى عنه، وبذلك فإن خلال فترة وجيزة من سنوات التدريب سوف نجد مثل هذا اللاعب قد أصبح لا معاً ولاعباً جيداً.

ولا يفوتنا عندما تطرقنا لأسلوب العمل مع اللاعبين الناشئين الا أن نوجه النظر إلى مدربى هذه الفرق بأنه يجب عليهم أن يكون لديهم القدرة الخاصة على تقدير المدة، ومعرفة قدرة كل لاعب، والا فإنه بدون هذه الطريقة فإن الرياضى لا يخلق أبدا.

وختاما. وعلى جميع مستويات التدريب، يجب أن يكون السبب المقنع الوحيد للاستغناء عن اللاعبين هو أحد الأسباب الآتية:

١ - عدة مشاكل متراكمة.
٢ - مشاكل سلوكية ذات تأثير على الفريق الأصلى.
٣ - احتمال اصابات كثيرة جداً لقلة المهارات.

أو قدرة اللاعب عموما. وأيضاً اللاعب الكبير الذى على الخط، يمكن يصبح غير سعيد وهذا أيضاً يخلق مشكلة لها عواقب كثيرة أيضاً.

كما أن هناك احتمال آخر للاستغناء عن اللاعب، وذلك عندما يكون الوقت والتسهيلات للمدربين محدودة، وليس عندهم مدة كافية.

وكقاعدة عامة لو فرض أن هناك خطة موضوعة للإستغناء عن بعض اللاعبين، فإن ذلك عادة لايحدث فى الأندية الكبيرة أو فى الفرق ذات المستوى العالى، كما يجب أن نضع فى الإعتبار حقيقة هامة، وهى أنه بمرور الوقت فإن اللاعبين الصغار سوف يصبحون كباراً، وعليه يكون أمامهم سنوات عديدة ليثبتوا أنهم يملكون بعض المقومات الشخصية الضرورية ليكونوا لاعبين كباراً.

ولو فرض وأن هؤلاء اللاعبين لا يملكون المقومات الشخصية الكافية التى يجب توافرها، فإن هذا يعتبر الوقت المناسب والملائم للمدرب الرئيسى، حيث يجب عليه أن يتحين الفرصة ليقابل اللاعبين الكبار الذين (على وشك الأعتزال) بكل لاعب ناشئ لكى يكتسب منه الخبره اللازمه وعلى المدرب أن يشرح بوضوح هذه الخطوه لكل اللاعبين الكبار والصغار، ولماذا اتخذت مثل هذه الخطة، حيث أنه ليس من السهل أبداً الأقدام عليها والخاصة (بإحلال لاعب ناشئ محل لاعب كبير)، وأن كان ذلك شئ غير سار بل يجب فعله.

تكوين وتشكيل الفريق

يعتبر تكوين وتشكيل الفريق من اهم الاعمال التى تواجه الجهاز الفنى وعلى الاخص من يعمل على رأس الجهاز وهو المدير الفنى او كبير المدربين، وعاده مايكون هذا المدير قد وضع تصور محدد عما سوف يكون عليه شكل الفريق هذا الموسم. ذلك من الناحيه الفنيه والتكوينيه واضعاً فى الاعتبار ماأخذ على فريقه فى الموسم الماضى.

وقد تعددت واختلفت الآراء نحو هذا الموضوع فلكلاً وجهه نظر حسب ماتعرضه ظروفه وامكانياته، ان العديد من الخبراء والمتخصصين والعاملين فى مجال التدريب كان هناك شبه اتفاق على **النقاط الخمس الاتيه والتى قد تسهم الى حد كبير فى تكوين وتشكيل الفريق :**

١ - حصر لعدد اللاعبين الذين يرى الجهاز الفنى البدء فى قيدهم واستخراج بطاقات الاشتراك لهم.

٢ – حصر لعدد المراكز التى سيشغلها اللاعبين القدامى مع الاحتفاظ فى حق الجهاز لأحقيه تقبل لاعبين جدد فى المراكز الخاليه اذا أمكن ذلك.

٣ – دراسه موضوعيه للاعبين الناشئين الموجودين بنفس النادى والذى يرى الجهاز ضم بعضهم للاستفاده العاجله منهم او إشتراكهم فى تدريبات الفريق الرئيسى استعداد لدمجهم مستقبلاً.

٤ – دراسه خاصه لتحديدكل مركز من مراكز اللاعبين حتى يمكن للجهاز تحديد المواصفات الفنيه لكل مركز بما يحقق تكامل الفريق فنياً.

٥ – دراسه للاعبين البدلاء الذين ظهورا بمستوى طيب فى نهاية الموسم الماضى وإعطاءهم الفرصه فى بدايه الموسم القادم وذلك من خلال اعدادهم بدنياً وفنياً ومهارياً استعداداً لدمجهم فى صفوف الفريق كاللاعبين اساسيين.

الشكل العام للفريق

بالنظره الواقعيه لاى فريق فى مختلف الالعاب الرياضيه خاصه الالعاب الجماعيه «ألعاب الكره» عموما فإننا نرى ان الفريق عاده ما يتكون من نوعيات او فئات مختلفه وفقاً لحاجه الفريق وظروفه القائمه وامكانياته وحسب رؤيه الجهاز الفنى فى هذا الشكل الذى وصل اليه الفريق: **وعاده مانرى ان الفريق يتكون من الفئات او النوعيات التاليه:**

١ – اللاعبين القدامى الذين رأى الجهاز الفنى استمرار قيدهم بالفريق حتى يظل عامل الخبره والحنكه موجوداً اثناء اللعب او المباريات.

٢ – اللاعبين الناشئين الصاعدين من درجات اقل من النادى.

٣ – اللاعبين الذين يتمتعون بصفه النجوميه المنقلون من انديه اخرى او لاعبين من جنسيات بلاد مختلفه.

٤ – لاعبين ناشئين نقلو حديثاً للفريق من انديه اخرى فى مستوى نفس النادى او من درجه اقل أو اعلى وسبق للجهاز ان استقر على ضمهم من خلال راي الكشافين ومشاهدة لمبارياتهم

خطوات تكوين الفريق

تعتبر الخطوات التى يتبعها الجهاز الفنى لاى رياضه لتكوين الفريق من الامور غايه الاهميه فهى الخطوات التى يترتب عليها العديد من النواحى الهامه مثل «الناحيه الخاصه

بالشكل العام للفريق» او الناحيه المتمثله فى قوه الفريق–او استمرار تقدم الفريق نحو النصر....الخ وفي ضوء هذه النواحي او المتغييرات يجب على كل جهاز ان يتريث فى تكوين الفريق ولكن ليس بالتريث البطيء او الذى بفتقد الثقه باللاعبين ولكن باتباع ثلاثه خطوات رئيسيه لتكوين الفريق:

اولاً– الاستعانه بالناشئين

وفى هذه الخطوه يرى البعض ويؤيد الكثير بضروره اشتراك اللاعبين الناشئين من أبناء النادى والاستعانه بهم عند تكوين الفريق وقد يكون هؤلاء الناشئين مستواهم الفنى أو المهارى والخططى اقل الى حد ما عن اللاعبين فى الفريق الاساسى. ولكن يمكن التغلب على هذه الخطوه بدراسه مستفيضه لانتقاء افضل العناصر من هؤلاء الناشئين وبتدريبهم التدريب الكافى المبنى على الأسس العلميه السليمه سوف يصبح لهؤلاء شأن كبير بين افراد الفريق خلفاً لهم ويرجع التمسك. والاستعانه بهؤلاء الناشئين للاسباب التاليه:

١ – ان هؤلاء اللاعبين الناشئين عاده مايكون إنضمامهم للفريق هو املهم الوحيد.

٢ – ان هؤلاء الناشئين من ابناء النادي يفترض انهم اكثر انتمائيه وعطاء من اللاعبين خارج النادي.

٣ – يضمن الى حد كبير وجود هؤلاء الناشئين لفتره طويله بين صفوف الفريق نظراً لصغر سنهم.

٤ – يكون الناشئين فى بدء ممارستهم اكثر عطاء ومحاوله لاثبات الذات واكثر احتراما والتزاماً فى اتباع نصائح اللاعبين القدامى وكذا جهازهم التدريبى.

٥ – ينظر اللاعبون الكبار الى هؤلاء باعتبارهم اخوانهم الصغار فيلقون كل رعايه ومحبه مما يحافظ على تماسك الفريق.

٦ – جرت عادة بعض الانديه على ان هناك مقابل مادى نظير انتقال احد اللاعبين من نادى الى اخر وعند الاستعانه بإبناء النادى من الناشئين سوف يسهل على النادى توفير هذا الشق المالى المرهق لميزانيه النادى.

٧ – ان اللاعبين القدامى ينظرون الى اللاعب المنقول الى النادى نظير اتفاق مادى معين نظره خاصه نظراً لتلك الاعتبارات الماديه التى قد لاتتفق فى بعض الحالات أو ظروف النادى الماليه. والتى يروا أنها لابد وأن تنعكس عليهم.

٨ – ان الاستعانه بالناشئين من ابناء النادى يعتبر صورة مشرفة لتحقيق ذات الاجهزه الفنيه المسئولة عن قطاع الناشئين وهذا ما يدفعهم الى مزيد من العمل المتجانس والتعامل والتماسك بالتعاون بصدق مع الاجهزه الفنيه للفريق الاول.

٩ – الاستعانه للاعبين من خارج النادى انما يدل على فشل سياسه النادى التربوى لقطاع الناشئين والتى تهدف عاده الى خلق قاعده عريضه لتفريغ اللاعبين الناشئين المصعدين فيما بعد الى الفريق الاول.

١٠ – ان الاستعانه باللاعبين الناشئين من خارج النادى قد يسبب حاله احباط بالنسبه للاعبى النادى فى نفس المراحل السنية نفسياً وبالتالى يؤثر على فترات الاتصال الموجوده بين اجهزه التدريب واللاعبين باختلاف مستوياتهم

ثانياً– ضم لاعبين خارجيين:

يؤيد بعض المدربين هذه الخطوه الخاصه بضم اللاعبين من خارج النادى خاصه عندما تكون هناك بعض الصعوبات الخاصه بتصعيد اللاعبين الناشئين والتى منها على سبيل المثال:

– عدم وجود الجهاز الفنى المخصص للناشئين بالنادى ضعيف الامكانات الماديه البشريه

– عند فشل النادى فى إنشاء قاعده للتفريغ

– عندما تكون قدرات الاجهزه الفنيه المسئوله عن قطاع الناشئين محدوده المستوى

– عدم وجود سياسه حكيمه تحقق مزيدا من التفاعل والارتباط بالتعاون

– عدم التنسيق وجديه الاتصال بين جهاز الناشئين وجهاز الفريق الاول.

– الاخذ بمبدأ الكم فى ضم اكبر عدد من الناشئين مع الافتقار الى اسس الانتقاء السليمه مما يؤثر على مستوى اداء الناشئين

– اهمال اداره النادى للأجهزة المعينه لقطاع الناشئين

– زياده حالات عدم الاكتراث وبالتالى ضعف الانتماء

وفى ضوء مجموعة الصعوبات الشائعه ترى بعض الانديه ضروره الاتفاق مع لاعبين من خارج النادى حتى يتسنى للاجهزه الفنيه استكمال الفريق عدديا وتكامله فنيا وعاده مايكون هؤلاء اللاعبين المنضمين الى النادى اما من انديه مغموره او من بعض المحافظات

او مراكز الشباب ويرى الجهاز الفنى انه تجريد من العمل فالجهد والعطاء مع هؤلاء سوف يكون لهم شأن كبير بين صفوف الفريق الاول.

ومن أهم مميزات هذا النظام:

١ - ان الاتفاقيات الماديه التى تجرى عاده بين كل من النادى واللاعب كذلك النادى المنقول اليه اللاعب تكون فى العاده صغيره نسبياً بسبب اعباء ماليه على النادى.

٢ - ان رغبات اللاعبين المغمورين فى تحقيق الشهره سوف تتحقق بانغماسهم لاحد الانديه ذات الشعبيه الجماهيريه الامر الذى سوف يدفعهم الى بذل كثير من الجهد والعطاء

٣ - اكثر اللاعبين المغمورين المنقلون من احد الانديه او مراكز الشباب عاده مايكونون امام اجهزه فنيه محدده المستوى الفنى وبانتقالهم الى صفوف الفريق الاول يدفعهم إلى الاصغاء التام والايضاح واتباع الارشادات التدريبيه السليمه الموجهه إليهم من الجهاز الفنى ونصائح اللاعبين القدامى الذين يرون فيهم مثلهم الاعلى.

٤ - عاده ما يشعر اللاعب المنقول الى صفوف الفريق الاول إن جميع الانظار والاضواء مسلطه عليه سواء من قبل الجهاز الفنى او اللاعبين القدامى فيحاول ان يبذل كثير من الجهد والعطاء حتى يتسنى له فرض نفسه بين صفوف اللاعبين.

ان أى نظام موضوع لابد وان يكون له من المميزات مايزكيه لان يفرض نفسه ويجد كثيراً من الآراء ليدافع عنه واذا كنا قد ذكرنا المميزات الخاصه بضم اللاعبين من الانديه المغموره فمما لاشك ان قد تكون هناك **بعض العيوب فى مثل هذا النظام منها الاتى:**

١ -ان البعض يرى ان اللاعبين المغمورين من خارج النادى عاده ما يكونوا اكثر عرضه لسوء حظ زملائهم اللاعبين القدامى-خاصه عند اداء خطأ من احدهم خطأ غير مقصود.

٢ - ان البعض من اللاعبين القدامى الخائفين على مركزهم يحاول ان يسقط اخطائه الشخصيه التى أرتكبها سواء اثناء المباريات او التدريب على هؤلاء اللاعبين المغمورين وانهم السبب فى ارتكاب مثل هذه الاخطاء.

٣ - ان مثل هذه المعامله الطيبه والتشجيع المستمر للاعبين المغمورين داخل صفوف الفريق تؤدى الى احباطهم وزياده العبء العصبى عليهم مما يسيئ الى حالتهم النفسيه وبالتالى فإن حدوث مثل هذه الأمور تنعكس على مقدار عطاءه وبالتالى يقل مستواه.

٤ – قد يكون احد هؤلاء اللاعبين فى طريقه الى تثبيت وجوده ليحل محل لاعب معين يتمتع بشعبيه واسعه بين افراده فريقه ولكن فى مثل هذه الظروف غالبا مانجد مستواه اخذ فى الهبوط فيبدأ هذا اللاعب فى مناوشه ومنافسه هذا اللاعب باستمرار من محاولا فرض سيطرته عليه.

٥ – قد يكون هناك راي واقاويل بين صفوف الفريق الاول على ان انضمام هؤلاء للفريق الاول خطوه أولى نحو حدوث تغييرات شامله بين صفوف الفريق وبالتالى فقد تؤدى مثل هذه الاراء والأقاويل الى انقسام الفريق بين راى معارض والاخر موافق مما يحدث بلبلة تؤثر على مستوى وتقدم الفريق.

وعلى الجهاز الفنى الواعى ان يدرك اهميه هذه الامور وبالتالى عليه ان يجند لها من خلال المصارحه الفعلية لافراد الفريق ويكون درس حاله الفريق ومدى احتياجه الى دماء جديده وعادة ما يكون ذلك من خلال الاجتماعات المستمره المثمره حتى يتقبل هؤلاء اللاعبون ذلك الوضع بصدر رحب ونفس راضيه.

ثالثا– ضم لاعبين جدد من ذوى القدرات الخاصه.

ان اتخاذ مثل هذه الخطوه فى العاده يكون له سببين رئيسين:

أ – السبب الرئيسى الاول

ان يكون فريق النادى قد صعد الى درجه اعلى من الدرجه التى يلعب فيها وبالتالى يتطلب ذلك ضروره ضم لاعبين جدد من ذوى المهارات والقدرات الفنيه العاليه حتى يستطيع مجاراه الفرق التى تلعب فى هذه الدرجه وتمتاز بأداء عالى مثلاً.

ب– السبب الرئيسى الثانى

ان يكون جهاز التدريب قد ادخل او غير من طريقه لعبه فى موسم ما والتى رأى أنها ضروريه لفريقه حتى يساير باقى الفرق الاخرى التى تلعب فى نفس الدرجه فى ألعابها مما يستدعى استقدام وضم لاعبين جدد من بين ذوى قدرات مهاريه خاصه والذين غالباً مايكون قد استقر الرأى على تحديد هم من ناحيه العدد والقدرات الفنيه وكذا الانديه المنقولون منها.

بعض الاعتبارات التى يجب ان تراعى عند الاستغناء أو ضم اللاعبين:

هناك بعض الاعتبارات التى يجب ان تؤخذ فى الاعتبار عند تصعيد مجموعه من

الناشئين من درجه أقل الى درجه اعلى، او عند ضم مجموعه لاعبين من انديه مغموره او حتى فى حاله ضم لاعبين من ذوى القدرات الخاصه، ان اخذ هذه الاعتبارات فى الغالب تعمل على تلافى كثير من المشاكل يمكن تظهر فيما بعد، والتى عاده ما تضيق من عمل الجهاز الفنى وأهم هذه الإعتبارات ما يلى:

١ - عند ضم لاعبين جدد او تصعيد ناشئين يجب ان تكون الأولوية هى للصفات الخلقيه والاراديه القويه ولايقتصر الاختيار على مدى توافر النواحى الفنيه المهارية.

٢ - يجب على الجهاز الفنى للفريق الاول ان يمهد الطريق لاستقدام وضم اللاعبين حتى لاتكون مفأجاه للاعبين، وحتى يهيئوا انفسهم لاستقبال ذلك الزائر الجديد عليهم وعاده مايقوم بهذا المهمه بعد شرحها من الجهاز الفنى هو رئيس الفريق.

٣ - يجب ان نوجه نظرا اللاعبين القدامى فى الفريق الى ضروره حسن المعامله والاحترام لذلك اللاعب الجديد والاخذ بيده من خلال الاشارات الواعيه الخاليه من الغطرسه والسيطره وعدم الاحترام.

٤ - يجب على الجهاز الفنى الايعطى اى وعود للاعب المستقدم من حيث، هل سوف يكون ضمن الفريق الاساسى ام لا، وان مسأله لعبه فى التشكيل الاساسى ترجع الى مقدار عطاؤه فى التدريب ومايبذل من جهد فى المباريات.

٥ - يجب على الجهاز الفنى ان يلجأ الى ضم لاعبين جدد فى اضيق الحدود العدديه وفى حاله الضروره القصوى.

٦ - ضروره العمل بسرعه للحصول على استغناءات هؤلاء اللاعبين بمجرد استقرار راى الجهاز الفنى على الاستعانه بهؤلاء اللاعبين وهو امر يتطلب تعاون صادق من اداره النادى اذا تقع عليه مسئوليه توفير الاتصالات لانهاء مثل هذه الامور.

٧ - توفر الدقه وعدم الاندفاع مع التريث الشديد عند اختيار اللاعب لضمه للفريق فإنه قد يبدو بحاله ممتازه للجهاز الفنى وبعد تجربه اللاعب فى اكثر من مباراه نجد انه ليس على المستوى المتوقع منه او احتمال انه كان نجماً فى صفوف فريقه السابق .

٨ - ضروره مواجهه مثل هذه الظروف السابقه بشجاعه واتخاذ الراي السريع والسديد نحو إبعاد هؤلاء عند تشكيل الفريق تمهيداً لابعادهم عن تكوين الفريق فى اقرب الفرص.

٩ - ضروة التركيز على حسن معامله اللاعبين الذين لم يقيدوا اوتم الاستغناء عنهم او المفكرون فى الاعتزال فإن مثل هؤلاء اللاعبين كانوا فى وقت من الاوقات مثال

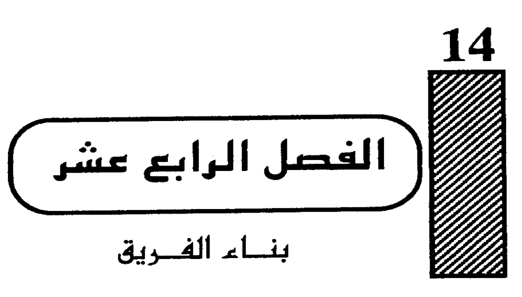
للجهد والعطاء وربما اغلبهم كان السبب الرئيسى فى رفع شأن الفريق لذا يجب الاحتفاظ بهم بالاشكال المناسبه التى تتفق مع مدى عطائهم ومشوارهم الذين قطعوه مع الفريق.

١٠ – مساعده اللاعب الذى لم يقيد فى الانتقال لنادى أخر وعمل الاتصالات اللازمه لذلك وتر شيحه وتزكيته لانديه اخرى.

١١ – تسهيل اجراءات الاستغناء وعدم ايجاد العقبات امام اللاعب الذى وافق على الاستغناء عنه مع تمنى التوفيق له فى نادى جديد.

١٢ – اقامه مباريات الاعتزال للاعبين الذين قرروا الاعتزال بما يليق بما قدموه من خدمات للنادى طوال فتره لعبهم، فيخرجون من النادى ومازال لديهم الولاء لهذا النادى

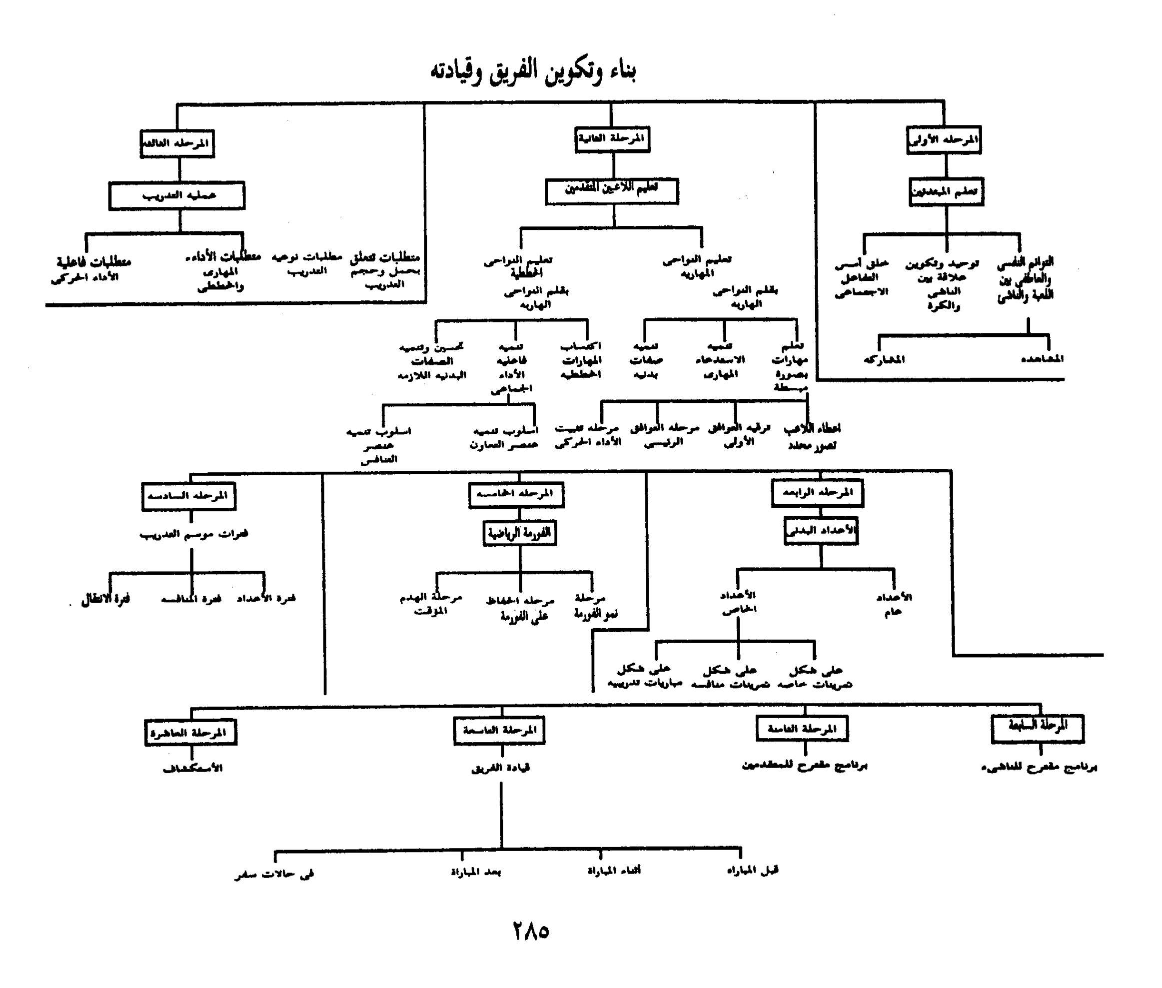
وأخيرا فى هذا الصدد يجب أن نشير ان إلى هناك إختلاف بين تكوين وتشكيل الفريق وما يسمى بالبناء والتكوين للفريق والذى سوف نرد له فصلا كاملا هو الفصل الرابع عشر.



بنـــاء الفـــريق

- بناء الفريق وقيادته فى مراحلها الاثنى عشر
- المدرب وحمى البداية
- المدرب وسفريات الفريق

بناء وتكوين الفريق وقيادته



بناء الفريق وقيادته
Ateam Gudness ond structure

عملية بناء وتكوين الفريق وقيادته من الأمور الهامة التى يجب أن يهتم بها كل من العاملين فى التدريب بمختلف مستوياتهم، سواء المتمثلين فى الجهاز الفنى والذى يضم كل من المدير الفنى والمدرب العام ـ ومدرب الفريق ـ والمساعدون وكذا كابتن الفريق، فيجب على جميع هؤلاء ان يتعاونوا مع بعضهم البعض عند بناء أى فريق من فرق الألعاب الجماعية، فلا يستطيع مهندس ما بناء مشروع معين دون الإستعانة بالمكتب الاستشارى، أيضا لايستطيع أن يقف هذا البناء دون وجود عمال وصناع مهرة للمشاركة فى تشييد هذا البناء.

وتعتبر عملية بناء الفرق الجماعية وقيادتها من أهم العمليات التدريبية التى تدخل مباشرة فى صميم عمل المدرب، ويجب أن نعرف أن هذه العملية البنائية، ما هى الا مجموعة من المراحل المترابطة التى تتطلب كل مرحلة فيها التنسيق مع المرحلة التى تليها والمرحلة السابقة لها فلم تعد مهارة المدرب وحدها الآن كافية فى قيادة الفرق، وذلك من خلال اعطاء مجموعة من التعليمات الخاصة بمجموعة التدريبات المختلفة، وكذا بعض المعلومات التى يتناسب حجمها مع مستوى الفريق المكون. انما أصبحت المهارة الحقيقية تنحصر فى قدرة المدرب على ربط مجموعة الحقائق الفردية (الخاصة بكل لاعب من الفريق) والجماعية (الخاصة بالفريق كوحدة) المطلب الأساسى لتكوين الفريق مثال ذلك الحقائق الخاصة بالسن والطول والوزن والقدرة ومستوى اللياقة والتفكير الذهنى .... الخ من هذه الحقائق وهذا بالنسبة للفرد، والحقائق الخاصة بمستوى التكامل الاجتماعى للفريق كالتفكير الذهنى والخططى فى المواقف المختلفة .... إلخ من هذه الحقائق بالنسبة للفريق كوحدة، مع ضرورة ان يتم هذا بطريقة هادفة تسمح له فيما بعد من تنفيذ خططه سواء فى شكل تدريبات هادفة تحوى فى طياتها مجموعة كبيرة من القدرات والمهارات.

ان عملية بناء الفرق الرياضية تمر بالعديد من المراحل المختلفة، والتى يجب ان تبدأ من اللحظة الأولى من بداية التعلم الى نمو هذه الفرق واشتراكها فى المنافسات.، مع ملاحظة والتأكيد مرة أخرى على ضرورة التنسيق بين هذه المراحل.

وتعتبر المراحل التالية هى الاساس فى بناء فرق الالعاب الجماعية الفريقيه كالكرة الطائرة. وكرة السلة وكرة اليد: وكرة القدم ..... الخ، وتلك المراحل التى سوف نتناولها هنا بشئ من الايجاز سوف نقوم فيما بعد بالسرد الكامل عن كل منها.

مراحل بناء وتكوين الفريق

١ - المرحلة الأولى: تعليم المبتدئين *Teaching beginner,s*

ويهتم فى هذه المرحلة بتوطيد العلاقة بين المبتدئ واللعبة، تبدأ من تكوين العلاقة بين المبتدئ والكره ـ التعرف على مستوى اللياقة البدنية والعمل على تحسينها مع محاوله خلق اسس التفاعل العمل الحركى الجماعى

٢ - المرحلة الثانية: تعليم المتقدمين (الناشئين) *Teaching The Adavencer's*

وفى هذه المرحلة يبدأ تعليم النواحى المهارية الأولية وتعليم بعض من المهارات الحركية خاصة إذا كانت حاله الناشئ تسمح بذلك، كما يتم تعليم النواحى الخططية البسيطة بحيث نبدأ بتلك المواقف التى تمهد لتعليم الخطة من خلال مجموعة من التدريبات الموقفية إلى أن ندخل فى الخطة.

٣ - المرحلة الثالثة: عملية التدريب. *Training Operatio*

وتشتمل على حجم التدريب كيفيه أداء هذا التدريب ـ نوع التدريب ـ مرتفع ـ منخفض الشدة .. إلخ ـ الاعداد المهارى ـ اتقان وتثبيت المهارات الاعداد الخططى ـ تنمية التفاعل الجماعى الحركى.

٤ - المرحلة الرابعة: الاعداد البدنى *physical preparation*

وتشتمل هذه المرحلة على التخطيط للاعداد البدنى وأشكاله وطريقة اداؤه وعدد مرات تكراره والوقت المخصص فى الوحدة التدريبية له سواء كان ذلك اعداد بدنياً عاما ـ وأعداد بدنى خاص.

٥ - المرحلة الخامسة: الفورمة الرياضية

وفى هذه المرحلة يحاول المدرب التعرف على المظاهر الأولى لهذه الفورمة وتسجيلها أيضا التعرف على منحنيات نمو هذه الفورمة ـ دراسة تأرجح هذه الفورمة فى كل فترة من فترات الخطة او البرنامج التدريبى ـ كذا دراسة محاولة الحفاظ على هذه الفورمة وثباته – أيضا الأرتقاء بمستوى الفورمة بعد الهدم أو الأنحدار الموثق لها.

٦ - المرحلة السادسة: فترات التدريب:.*Training Periods*

وفى هذه المرحلة يقوم المدرب بدراسة الخطة التدريبية العامة للموسم الرياضى سواء كان طويل المدى أو خطة نصف سنوية ووضع تصور محدد لكل فترة. وما يجب أن تكون عليه هذه الفترة ... وهذه الفترات هى:

الفترة الانتقالية – الفترة التدريبية (الاساسية) الفترة التكميلية (التجريبية) قبل المنافسه – المنافسة (فترة المباريات).

٧ – المرحلة السابعة: برنامج مقترح للناشئ

Asuggestprograum For intermediate

القاء الضوء على نموذج مقترح لبرنامج لناشئ الكرة الطائرة على سبيل المثال

٨ – المرحلة الثامنة: بناء برنامج مقترح للمتقدمين فى الكرةالطائرة مثلا

Asuggestprograum for in termediate

القاء الضوء على نموذج مقترح لبرنامج للاعبين المتقدمين فى الكرة الطائرة على سبيل المثال

٩ – المرحلة التاسعة مراقبة وادارة الفريق اثناء المنافسة *Coaching Team,s*

وفى هذه تشمل :

قبل المباراة *Before The Match*

: **فترات الراحة بين الشوطين** *The Rest Period between games*

: **الوقـت المستقطـع** *Tim out*

: **الراحة قبل الشوط الحاسم للمباراة** : *The Rest before The 5th Set' T s*

١٠ – المرحلة العاشرة: الاستطلاع *Scuting*

الاستطلاع أو الاستكشاف وهذه المرحلة يتم فيها الاستطلاع أو الأستكشاف على فريق المدرب وكذا فريق الخصم أو الفريق المقابل.

١١ – المرحلة الحادية عشر: التبديل والتحويل *Tnanstion,s*

وفى هذه المرحلة يتم دراسة موقف اللاعبين البدلاء وكذا كيفية التحويل من الموقف الدفاعى إلى الموقف الهجومى

١٢ – المرحلة الثانية عشر: مرحلة اختبار اللاعب

اولا : المرحله الاولى تعليم الناشئ Teaching beginner's

قبل البدء فى تعليم الناشئ يجب أن نلخص حقيقة هامة، الا وهى أن عملية التعلم

فى الالعاب الجماعية ماهى الاعبارة عن محاولة تغيير فى السلوك الحركى للناشئ، بحيث يصبح فيما بعد قادرا على اظهار هذا التكيف فى الفكر الحركى خلال ممارسة الاشكال المختلفة المتعددة للنشاط المهارى والخططى للعبه بالفعاليه والكفاءة المطلوبة ولكى يحقق ذلك يجب أن يمر الناشئ بمجموعه من الاستجابات الفعالة التى ينتج التعلم عنها، والتى يمكن حصرها

فى الاربع النقاط الرئيسية التالية:

١ - ايجاد وتكوين التوائم النفسى والعاطفى بين اللعبة والناشئ:

ويتم ذلك من خلال محاولة ايجاد علاقة عاطفية متدرجة بين الناشئ والنشاط المختار، بحيث تصبح هذه العلاقة دافعاً له للاستمرار فى الممارسة الايجابية، وذلك فى حد ذاته يتطلب عاملين اساسيين. لايمكننا الفصل بينهما لارتباطهما مع بعضهم البعض

عامـل المشاهـدة:

وذلك عن طريق مشاهدة زملائه الناشئين فى نفس السن والتعرف على ما يقومون به، وهذه المشاهدة المستمرة لنشاط تخصصه سواء فى المباريات الرسمية أو التدريب بالاضافة إلى الاستعانة بالافلام والشرائح التعليمية الحديثة، ويستحسن أن تكون هذه النماذج التى يراها الناشئ من النوع الجيد، والحديث الذى يمكن أن تعطى تصور طيبا لديه.

ولا يفوت المدرب أن يبادر بدعوة هؤلاء الناشئين لمشاهدة تلك المباريات الرسمية حتى يسعدوا بأهميتهم المقبلة تجاه النشاط، كذلك عن مشاهدة هذه الافلام التعليمية يجب أن يصاحبها الشرح والإيضاح اللفظى، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى تذليل الصعوبات نحو دعوة هؤلاء الناشئين لمشاهدة تلك المباريات الرسمية كالإعفاء من رسم الدخول مثلاً،

عامل المشاركة....

وفيها يبدأ الناشئ ممارسة اللعب ككل مع عدد من اللاعبين مثل ٣ ضد ٣ ويتزايد العدد تدريجياً وبقوانين مبسطه جداً مع استعمال ملاعب صغيرة وكرات مختلفة الأوزان إلى أن تصل الكرات الى وزنها المعدل قانوناً لتناسب المبتدئ، ويجب أن يسبق تلك المشاركة مجموعة من الالعاب التمهيديه والالعاب الصغيرة التى تزيد من درجة شغفه باللعب.

كما يجب عند المشاركة أن نراعى الفروق الفردية بين الأفراد والممارسن، حتى لا يطغى تفوق أحد الأفراد على آخر بدرجة تجعله فى صراع نفسى وداخلى يؤثر بالتالى على

درجة أداؤه، كما اننا نؤيد ذلك المدرب الذى يضع الأفراد الاصدقاء المرتبطين معاً مع بعضهم البعض و ذلك فى أول الطريق.

٢ – توطيد وتكوين علاقة بين الناشئ والكرة:

يشتمل الغرض الأساسى لهذه المرحلة فى محاولة التعرف على الاداه (الكرة) وليكن ذلك من خلال تهيئة جسم الناشئ أولا للتعامل مع الكرة، بحيث يصبح أو يتم هذا التعامل فيما بعد بسلاسة وطلاقة تامة ويسر، وهذا لايتأتى الا من خلال وتنمية وترقيه التوافقات الحركية العامة فى جسمه اثناء ملامسته واستعماله للكرة، ويتم ذلك من خلال تنفيذ الناشئ لبعض المهارات البسيطة بالكرة والتى لاتحتاج الى تعليم مثل مهارات المسك – واللقف – من الثبات ومن الحركة، والتى يجب أن تتدرج إلي تحركات صعبة بعد، ذلك بحيث نستطيع من خلال هذه المرحلة وفى نهايتها أن نصل بالناشئ إلي مرحلة التوافق الجيد بين استعمال اليدين والرجلين والكرة فى آن واحد.

ويمكن الاستعانة بالنماذج التالية وتكوين العلاقة بين الناشئ والكرة

أ – الاستمرار فى رمى الكرة عالياً مع لقفها من الثبات ثم من الحركة (الجرى)

ب – الاستمرار فى رمى الكرة عالياً مع لقفها بعد التصفيق – أو القيام بمسكها او لقفها مـــن الرقود

جـ – الاستمرار فى رمى الكرة مع الجرى فى خط مستقيم ثم لقفها بعد ارتدادها من الأرض

د – اداء التمرين السابق مع الجرى فى خط زجزاج

هـ – اداء التدريب السابق مع ضرب الكرة بالارض بقوة فى كل مرة ثم لقفها

و– الاستمرار فى رمى الكرة مع الجرى فى خط مستقيم ثم لقفها من الهواء مباشرة، مرة باليد اليمنى ثم باليد اليسرى.

ز – نفس التمرين السابق مع أداؤه من الجرى.

ح – الاستمرار فى التحرك بالكرة فى اتجاهات مختلفة مستعملاً كلتا اليدين فى آن واحد.

ط – التحرك بالكرة مع تغيير الاتجاه وعمل حركات لف ودوران تحت الكرة قبل سقوطها على الارض متدرجاً فى ذلك إلى الوقوف وقفة الاستعداد تحت الكرة.

ك - أداء التمرينات السابقة مع محاولة أداء حركة التمرير أى يتلافى مسك واستقرار الكرة على اليدين.

يستطيع المدرب أن ينفذ هذه التحركات مع الناشئين، ولكن هذا لايمنع أن يحاول المدرب إبتكار مجموعة من التمرينات السهلة التى يضمن فيها أن يتحرك المتعلمون مع استعمال الكرة دون متطلبات حركية معقدة.

٣ - خلق اسس التفاعل الجماعى الحركى:

تعتبر الالعاب الجماعية بمختلف اشكالها من الانشطة الرياضية المميزة التى تحقق التفاعل الديناميكى بين ممارسيها وعليه فإن الأداء الفردى للنشاط فى الالعاب الجماعية لاتكون له قيمة ايجابية أو ذات معنى إلا إذا تضمن موقفاً جماعياً يتعرض فيه الناشئون لمجموعة من الاستجابات المنظمة تحقق التفاعل الجماعى الحركى مع زملائه، وهذا لايأتى الا من خلال التدرج من لعبة جماعية ثم تدريب مباريات أولية بمعنى أنه على المدرس أو المدرب أن ينظم لناشئيه مجموعة من التدريبات الجماعية البسيطة على شكل العاب منظمة والعاب صغيرة، وتتابعات تحتوى على مهارات للتعامل المنتظم بالكرة مع زملائه الناشئين كرمى الكرة ولقفها، والجرى والوثب بالكرة.

هذه التدريبات تخلق فى مجموعها اسس التفاعل الجماعى الحركى المبسط لدى الناشئين وتكون أيضاً بداية لتنمية بداية هذا التفاعل الحركى الجماعى.

ولا يكتفى بهذا القدر بل المهم فى هذه المرحلة هو قدرة المدرب على تحويل بعض من هذه الافكار التدريبية البسيطة لتصبح على شكل العاب منظمة ذات قوانين مبسطة أو العاب صغيرة، وتتابعات يستطيع أن يتعاون الناشئون لتنفيذها متنافسين من خلالها لاحراز اكبر عدد من النقاط.

ثانياً : مرحلة تعليم اللاعبين المتقدمين: Teaching The Adavencer's

فى مرحلة متقدمة يبدأ اللاعب المتقدم فى تعلم بعض من النواحى المهارية والخططية فى أى لعبة من الالعاب الجماعية حيث أن هذه النواحى المهارية تكون القاعدة الاساسية التى ترتكز عليها النواحى الخططية وكلاهما مترابطين ببعضهما البعض فالاقتصار فى النواحى المهارية لايسمح للاعبين بتطبيق النواحى الخططية على اكمل درجة كذلك على العكس فالاقتصار إلى النواحى الخططية لايسمح باخراج وتنفيذ النواحى المهارية فى اكمل شكل يعطى للاعب ثقة بنفسه.

وتحتوى مراحل العملية التعليمية فى العاب الكرة عموماً على العناصر التالية:

بادئ ذى بدء يعتبر جوهر عملية تعليم النواحى المهارية فى الألعاب الجماعية، هو اكتساب اللاعب لمجموعة من القدرات البدنية والمهارية والحركية بدرجة كبيرة، وفى نفس الوقت تتسم فيما بعد بالآلية التى يمكن أن تظهر بصورة مثالية سريعة لحظة ظهور الموقف المناسب لتنفيذها، وعليه فإن اكتساب تلك المهارات الحركية والقدرات المهارية يحتم على المدرب اتباع الآتى:

١ - تعليم النواحى المهارية:

وهذا بدوره يتطلب أن يقوم المدرب بتنفيذ الخطوات التالية

١) تعليم المهارات بصورة مبسطة تبدأ من السهل متدرجة إلى الصعب

ب) تنمية آليه الاداء المهارى والتى يقصد بها اعطاء مجموعة من التدريبات البسيطة ثم الحركية والمشابهه لمواقف المنافسة بطريقة تسمح باستخدام المهارة فى الموقف المناسب بصورة آلية، ولكى تتم هذه الخطوة يجب أن يسبقها اكبر قدر من تدريبات مركبة تساعد على تنمية آلية الأداء

جـ) تنمية الصفات البدنية الخاصة بهذه المهارة وسوف نقوم هنا بشرح كل نقطة من النقاط الثلاثة السابقة بشئ من التفصيل

أ- تعليم المهارات بصورة مبسطة:

وهذا يتطلب أن يمر المتعلم بالمراحل التالية:

١ - اعطاء اللاعب تصور محدود عن المهارة وكيفية أدائها باستخدام حاسة السمع والبصر ومن الممكن أن يتم ذلك بواسطة الصور والافلام والنماذج لاستعمال حاسة البصر، ونقدم له الشرح لاستغلال حاسة السمع.

٢ - ترقيه التوافق الاولى:

ويكون التركيز فى هذه المرحلة على الاتقان المهارى الرئيسى مع الاهتمام بالتوقيت العام للمهارة، ويجب على اللاعب ان يعمل إلى أن يصل إلى هدفه، وذلك من خلال أن يحدد الحركات الرئيسية للمهارة بحيث تصبح لها هادفيتها أى بمعنى آخر يتخلى اللاعب عن الحركات غير الضرورية والتى يميل فيها إلى تقليد الكبار، كذا يتجنب التوتر العضلى العصبى، وعدم المبالغة فى كثرة التكرار، حتى لايكون لذلك اثاره السلبية نظراً لظهور

علامات التعب السريع الذى من الممكن أن يصيب الجهاز العصبى عند تعليم المهارات الحركية ذات التوافقات الحركية أو الجديدة، وتصبح ملازمة له يصعب نسبيا التخلص منها.

٣ - مرحلة التوافق الرئيسى (الهادفية):

وفيها يكون اللاعب قد استوعب الحركة بكاملها من خلال تفاصيل الحركة وتفاصيل أجزائها مثل عمل الوصلات ككل وعمل كل وصله على حده وهنا يمكن للمدرب أن يبدأ باعطاء زيادة متدرجة لعدد مرات تكرار المهارة مع ملاحظة أن بدوام المدرب على التوجيه واظهار عوامل الأداء السليم حتى تؤتى هذه المرحلة ثمارها، إذا ان التكرار فى حد ذاته لايفيد فى مرحله التوافق اذا لم يتبعه عبارات التعزيز والاستحسان أو الاستنكار والاستياء للحركات الرديئه

٤ - مرحلة تثبيت الأداء الحركى:

وفى هذه المرحلة يتم تثبيت الأداء الحركى للمهارة بالشكل الدقيق، حتى تقسم بزيادة صورة شبيهة بالآلية، ويمكن أن يكون ذلك عن طريق الزيادة فى عدد مرات التكرار لأداء الحركة بالكامل تحت ظروف ثابته.

ب- تنمية آليه الاداء المهارى:

تعتبر المهارات الفردية التى اكتسبها اللاعب ليست لها أى قيمة فى الألعاب الجماعية، الا بعد أدائها فى المواقف المتغييرة المرتبطة بروح المنافسة من تعاون وتنافس، وهذا يتطلب اعطاء مجموعة من التدريبات المركبة التى تساعد على تنمية آليه الاداء المهارى، شرط ان تكون هذه التدريبات نابعة من الموقف التنافسى.

وبالتحليل أو التعمق فى هذه المرحلة نجد إننا لانهتم باتقان المهارة، بل أدائها بسرعة وآلية تحت ظروف متغيرة وبطريقة مختلفة بما يتناسب مع ظروف التنافس، ويساعد اللاعب فى ذلك درجة تمتعه بما يسمى الاداء المهارى السلس السهل الممتنع، كما يفضل البعض أن يطلق عليه الانسيابيه فى الأداء، بحيث يتم أداء هذا على شكل آلى فى الاداء يحدث نتيجة استثارتها فى مواقف معينة.

ويجب أن نشير هنا إلى أهمية دور التدريبات الجماعية وأهميتها فى عملية الاستثارة والإرتقاء بعمليه آليه الاداء للمهارة، فالهدف الاساسى من هذه التدريبات، الجماعية هو زيادة فعالية الاداء من خلال زيادة عنصر الاستدعاء الذاكرى الحركى للجهاز، ويتم ذلك

من خلال تلك التدريبات التى تحتوى على مواقف فعليه من المباراة والتى عادة ما تبدأ بتنمية عنصر التعاون بالإضافة إلى تكوين احساس مركب للاعب عند اداء الحركات مثل احساس بالفراغ الذى يتحرك فيه اللاعب، والاحساس بالمكان وكذا الاحساس بالزميل وأيضاً الاحساس بالمنافس فى الوقت المناسب لحظة ظهور الموقف الخططى

ويجب أن نضع الاعتبارات التالية عند إعطاء التدريبات الجماعية وتتمثل فى الآتى:

- التنوع فى الأداء المهارى تحت ظروف متغيرة.
- زيادة اتقان المهارة بما يتلائم مع صفات اللاعب الفردية
- زيادة درجة صعوبة المهارات
- الربط بين هذه المهارات والحركات المختلفة فى المواقف المتعددة

جـ - تنمية الصفات البدنية العامة اللازمة لنمو المهارات:

ويمكن أن تتم هذه التنمية من خلال، نمو وتحسين القدرات الجسمية بصفة عامة والقدرات الجسمية التى تعمل على تنفيذ المهارة المطلوب تعلمها بصفة خاصة، فمن المعروف أن قدرة اللاعب المهارية تتقن وتثبت عند مستوى معين من الأداء بدون أى تقدم، وذلك فى حالة عدم قيام المدرب بالعمل على نضوج وتحسين مستوى المجموعات العضلية العاملة فى هذه المهارة وتساعد السبل التالية المدرب فى نمو وتحسين الأداء المهارى.

- اعطاء مجموعة التدريبات البدنية العامة بأدوات وبدون أدوات.
- اعطاء مجموعة التدريبات البدنية باستخدام الأثقال التدريبية مثل جاكيت التدريب- دمبلز - اثقال رجلين.
- اعطاء مجموعة من التدريبات على القوة المصحوبة بسرعة أو تحمل القوة أو تحمل السرعة.
- تطبيق المهارة بعدد كبير من التكرارات أو باضافة صعوبات اليها، مثلا ادائها فى أقل زمن.
- وضع المهارة تحت شرط القياس الزمنى.
- دراسة امكانية استخدام اسلوب التدريب الدائرى لمجموعة من المهارات.
- التدريبات فى مجموعات متفاوته الاعداد.

٢ – تعليم النواحى الخططية

المقصود بتعليم واتقان النواحى الخططية هو تكوين عادات حركية فردية عند اللاعب، يلى ذلك ربطها بالعمل الجماعى حتى نضمن ظهورها سلسلة مترابطة فى ألية من خلال العمل الجماعى المتمثل فى التعاون بين افراد الفريق فى المباراة.

ويمكن أن يشمل الجانب التعليمى الخططى على الثلاث نقاط الرئيسية التالية:

أ – تكوين واكتساب المهارات الخططية الفردية.

ب – تنمية فاعلية الاداء الجماعى

جـ – تحسين وتنمية الصفات البدنية للأداء الخططى الثابت أو المستقر

د – تحسين وتنمية العادات الحركية الفريدة عند اللاعب والتى يجب على المدرب العمل على استغلالها من خلال ربطها بالعمل الجماعى

أ– تكوين واكتساب المهارات الحركية والخططية الفردية.

ويعمل المدرب فى هذه المرحلة على تنمية اكتساب المهارات الحركية المتعلقة بالأداء المهارى سواء الهجومى أو الدفاعى بحيث تأخذ شكل الآلية فى الأداء، بمعنى آخر يشعرك أداؤهم بأنه لا ارادى، ولتكوين مثل هذه العادات لابد من التكرار والتحسن، فالتكرار وحده لايضمن لنا تكوين العادة الحركية، انما لابد من اتباع اسلوب التعزيز باستمرار وهو الذى يشعر اللاعب من خلاله بالتحسن أو على الاقل رغبته فى تحقيق مستوى معين من التحسن، ويأتى ذلك من خلال محاولة اخضاع تلك العادات للقياس المستمر.

ب– تنمية فاعلية الأداء الجماعى.

ويقصد به ربط واندماج التحركات الخططية الفردية من حيث توقيتها واتجاهها مع باقى المهارات الاساسية فى تنظيم كلى يجمع كبعض افراد الفريق فى الاول ثم باقى الفريق كله بحيث يتطلب احد هذه التحركات أو المهارات آليه تامه فى التحركات أو مهارات من اللاعبين الآخرين الزملاء، لكى ننمى فى اللاعبين عنصر التفاعل والاندماج الحركى الجماعى لديهم يستحسن أن يتبع المدرب **الاسلوبين التاليين**:

الاسلوب الأول: التكرار و التحسن

ويتمثل فى تنمية عنصر التعاون حيث يبدأ بتعاون اللاعبين فى الاداء بالتدرج ليصبح ثلاثة لاعبين إلى أن نصل الى ست لاعبين، مع مراعاة شرطان هامان لنمو عنصر التعاون

هما التكرار والتحسن، وقد يكون هذا الاسلوب ممل لدى بعض اللاعبين ويرجع ذلك إلى ضيق تفكيرهم واستعجالهم إلا أنه من خلال المثابرة وعدم الملل من التكرار المؤدى إلى التحسن كنتيجة سوف يجعلهم مسروربن

الاسلوب الثاني: تنميه روح التنافس

ويتمثل فى تنمية عنصر روح التنافس بين لاعبى الفريق الواحد حيث يبدأ هذا التنافس بتدريب لاعبين ضد لاعبين، وثلاث ضد ثلاث يتدرج إلى أن نصل الى ست ضد ست، وفى التدرج الاولى عند ما يكون عدد اللاعبين صغير (٢:٣) ننصح باستعمال الملاعب الصغيرة العرضية والطولية إلى أن نصل إلى الملعب بأكمله ومن شروط التنافس الجيد أن يبدأ بطريقة أقل فاعلية ثم يتدرج الى الفاعلية الايجابيه الكامله

جـ - تحسين وتنمية الصفات البدنية اللازمة للأداء الخططى الثابت أو المستقر

إذا ما افتقد الفريق القدرة على الاداء الخططى الدفاعى أو الهجومى المستقر طوال فترة المباراة فإنه لن يستطيع تنفيذ كل الاسس التى يتعلمها، وهذا لايأتى الا من خلال تحسين وتنمية الصفات البدنية العامة الخاصة اللازمة للأداء الذى سوف يشار إليها فيما بعد.

ثالثا: المرحلة الثالثه: عملية التدريب:

يتمثل جوهر عملية التديب فى الشمولية، بدنيا وذهنيا، ومهاريا، ويتم ذلك عادة بصورتين فردية وجماعية، وذلك لكى يصبح فى مقدوره التكيف مع النشاط الذى سوف يؤدية فى المباراة، وبناء على هذا المعنى يمكننا ان نحدد متطلبات التدريب فى نشاط الكره الطائرة وذلك من خلال **النقاط الاربع التالية:**

*متطلبات تتعلق بحجم حمل التدريب.

*متطلبات تتعلق بنوعية التدريب.

*متطلبات تتعلق بالاعداد المهارى الخططى الدفاعى والهجومى والفردى والجماعى.

*متطلبات تتعلق بفاعلية الاداء الجماعى الحركى.

*** متطلبات تتعلق بحجم حمل التدريب**

ولكى يمكن خلق أساس قوى لتنمية القدرات الخاصة بالأنشطة الرياضية بوجه عام وألعاب الكرة بوجه خاص لابد من العمل على زيادة كم (حجم) التدريب بصفه مستمرة مستخدمين فى ذلك الاساليب الصحيحة للتدريب التى تتعلق بهذه النقطة، وذلك من

خلال اداء اللاعبين للتدريبات الشاملة المتعدده الجوانب والمحتويه على الصفات البدنية الاساسية (قوى-سرعه-تحمل-رشاقه-مرونه-اطاله) وكذا العناصر المركبة مثل القوة المميزة بالسرعه- تحمل السرعة- تحمل القوة).

* **متطلبات تتعلق بنوعية التدريب :**

لكى يستطيع اللاعب تكيف جسمه مع متطلبات وطبيعة النشاط التخصصى الذى يؤدى وذلك أثناء المباراه، ولكى يستمر أداؤه بدرجه كبيره من الكفاءه، لابد للمدرب من العمل على تنميه الصفات البدنيه الخاصه التى يحتاجها اللاعب للمباراه، خلال الوحده التدريبيه مثل (حركات الانطلاق المفاجىء - التدريبات الزوجيه - التركيبات - ، تغيير إتجاه الجسم اثناء الضرب - تغيير السرعه - التوقف المفاجىء ثم التمرير العميق الدفاعى *digging* او الدحرجة الجانبيه او الغطس لمتابعه-ضرب مثلا فى الكرة الطائرة صد- اختلاف درجات الأداء بمعنى التدرج فى شده الأداء - نوعيه التعامل مع الكره) والمهم ان يكون ذلك النشاط فى المباراه كما يجب ان تختلف درجه الشده مابين القصوى وأقل من القصوى ثم متوسط الشدة الى المنخفض الشده وذلك حسب الاحمال التدريبيه فى الوحده التدريبيه من الخطه التدريبية السنويه الموضوعة.

* **متطلبات تتعلق بالاعداد المهارى الخططى**

يجب ان يرتبط الاعداد الخططى بالاعداد البدنى العام والخاص ومن وجهه أخرى لابد ان يكون الاعداد المهارى والخططى وحده واحده متكامله، فالاعداد المهارى هو الاساس الخططى والتطبيقى، ولذا يجب ان ننمى المهاره بالشكل الذى تظهر فيه المواقف الخططيه، كما لايفوت على المدرب ضروره التركيز على تنميه النواحى الخططيه حتى تتناسب مع القدرات المهاريه لافراد الفريق. وبذلك يكون التكامل المهارى والخططى على أكمل وجه.

* **متطلبات تتعلق بفاعليه الاداء الجماعى الحركى**

ولكى يكتمل جوهر العملية التدريبية لابد ان نعى حقيقيه هامه وهى ان اندماج هذه العوامل السالفه الذكر، وان اندماج واحده أو اثنتان مع بعضها البعض لايكفى، بل لابد من الدمج الكامل حتى نضمن تحقيق مايسمى بالتفاعل الحركى الجماعى الآلى بين اللاعبين سواء كان هذا الاستدعاء متصوراً أو تلقائيا.

ولكى يتحقق هدا التفاعل لابد من تكرار اداء هذه التدريبات الخاصه بذلك بصفة مستمرة على ان يضمن لها خاصية التحسن المستمر سواء من حيث الشكل او السرعة فى الاداء، كما يضمن لنا الوصول باللاعب الى مستوى الانجاز الامثل.

رابعا: الاعداد البدنى فى العاب الكرة * Physical preparatian in Ballgames

يعتبر الاعداد البدنى عامل هام فى تدريب العاب الكرة، وتكمن أهمية هذا الاعداد بصورة لاريب فيها خاصة أثناء المنافسة (مباريات)، ويذكر لارى كيش *Larry kiech* ان الاعداد البدنى يكون دائما العامل الرئيسى ذو التأثير الايجابى المؤثر فى نتيجه المباراه، هذا لو كانت الفرق جميعها فى نفس مستوى الأداء التكتيكى والتكنيكى.

ان الأداء الفنى (التكنيك *Techinical* والأداء التكتيكى (الخططى) *Tactical*، وكذا عوامل التدريب الأخرى هى فى مجموعها محصلات الاعداد البدنى، وكما كانت هذه العوامل على مستوى عالى من التحصيل الرياضى أنعكس ذلك على نجاح تلك الاداءات فى المباريات.

والعاب الكرة مثل القدم والطائرة واليد وكرة السلة، لايمكن الوصول فيها دون التخصص، فقد وصلت هذه الالعاب حاليا وبالتحديد فى أواخر القرن العشرين الى مستوى عال جدا من التطور، ولقد أدت محاولات الوصول الى اعلى المستويات فى عدة مسابقات أو أنشطه رياضية الى استهلاك القوى بدون فائدة وأصبح هدف الناحية العملية تخصص على مستوى عال يؤدى بهدف تطور المستوى الرياضى تطويرا متكامل الجوانب، وبناء على ذلك أصبح للتدريب الرياضى جانبين أساسيين:

أ – الاعداد البدنى العام **

ب– الاعداد البدنى الخاص

ويهدف الاعداد البدنى العام الى خلق وتطوير الاسس ومواصفات التخصص الرياضى من خلال تطوير عام للامكانات الوظيفية للاعضاء الداخلية، ومن خلال اكتساب قدرات ومهارات عديدة تؤدى الى التقدم فى نوع النشاط الممارس.

بينما يهدف الاعداد الخاص الى تطوير الصفات والقدرات الخاصه بنوع النشاط الممارس وتزويد الرياضى بالتكنيك والتكتيك.

ان تناسق الاعداد البدنى العام والخاص يشكل او يكون أحد الاسس الرئيسيه عند التدريب الرياضى ويرتبط الاعداد البدنى العام بالاعداد البدنى الخاص ارتباط وثيقا أثناء

** السيد عبد المقصود نظريات التدريب الجوانب الاساسية للعملية التدريب

* الاعداد البدنى للاعب الكرة الطائره–للمؤلف– تحت الطبع.

جميع مراحل التدريب الرياضى، ولكى نتفهم طبيعه هذه الارتباطات نرى ان الافضل ان نتناول العلاقه المتبادله بينهما بالتفصيل.

العلاقة المتبادله بين الاعداد العام والخاص

ان العلاقة المتبادلة بين الاعداد البدنى العام والخاص علاقه وطيدة فى نطاق القوانين الاساسية للتدريب الرياضى. فلا يمكن الاستغناء عن أى منها كذلك لايمكن أن يعوض أحدهم الأخر، أيضا كل منهما يتأثر بالأخر-وعندما يكون الحديث عن مبادئ التدريب الرياضى يجب التأكد على مبدأ تكامل جوانب التدريب وكذلك الهدف الخاص لعملية التدريب، مع ملاحظة عدم وضع الناحيتين (العام - الخاص) فى مقابل بعضهما أو محاوله التفضيل بينهما) وهى نقطة جوهرية يجب التركيز عليها عند تناولنا للعلاقه المتبادله بينهما، فهذه العلاقه تزيد لدرجة نصعب معها ايجاد حد فاصل بينهما فى بعض الاحيان، لذلك يوصى خبراء التدريب بعدم الفصل بينهما اطلاقا.

الاان الضروره تحتم الفصل بين الاعدادين العام والخاص إذ يختلفان فعلا فى الاهداف كما يختلفان فى الوظائف وايضا الوسائل والطرق وكذلك مكان كل منهم فى التدريب.

وارتباطا بالخصائص التى تميز كل من الاعدادين البدنى العام والخاص تختلف وسائل كل منهما وأفضل طريقة لتقسيم هذه الوسائل هى ان يتم تقسيم هذه الوسائل تبعا لقربها أو بعدها من حيث الشكل او التكوين عند ذلك النشاط الحركى الذى يؤدى اثناء المنافسة.

ومن هذا المنطلق نستطيع ان نحدد المحتويات الرئيسية للاعداد العام فى:

(١) النشاط الحركى الذى يؤدى اللاعب بهدف اكتسابه للصفات البدنية الشامله والتى اهمها-القوة العضليه-السرعه والتحمل-المرونه-والرشاقه-والتوازن.

وهى مايطلق عليها مكونات الاعداد العام وعند تحديد المحتوى العام يجب التركيز على عدم الابتعاد عن الهدف النهائى للنشاط الرياضى الاوهو الاعداد للحياه.

(٢) كل التمرينات التى تتضمن معظم العناصر السابقه، وتعمل فيها الاجهزة الحيوية المختلفة لجسم الرياضى بصوره شامله متزنه تؤكد وتضمن نشاطه الحركى مع ملاحظه وجوده فى الاعداد العام من نشاط لآخر.

*** بينما تكون المحتويات الرئيسيه للاعداد الخاص هى:**

(١) نوع النشاط الممارس نفسه أو بتعبير أدق النشاط الحركى الكلى الذى يؤديه الرياضى

أثناء المباراه أو المسابقه، والتى تتم طبقا لقواعد هذا النشاط وهو فى العاده مايطلق عليه تمرينات المنافسه.

(٢) كل التمرينات التى تتضمن عناصر من نوع النشاط الممارس، وأيضا التمرينات التى تعمل أثناء العضلة او المجموعه العضليه بنفس الطريقه التى تعمل بها أثناء المباراه أو السابقه وذلك من حيث اتجاه الحركه وقوه وزن أدائها.

خصائص تمرينات الاعداد البدنى العام

عاده ماتهدف هذه النوعيه من التمرينات الى التنميه والتطوير الشامل المتزن لجميع أجهزه الجسم الحيويه، وهذه التمرينات مرتبطه وتتأسس عليها التنميه الخاضعه نظرا للعلاقه بين الاعداد البدنى العام والخاص والتى سبق الاشاره اليها، مع ملاحظه ان هذه التمرينات تؤدى اثناء فتره الاعداد البدنى العام.

فعلى سبيل المثال إذا كان المحتوى هو مجموعه من تمرينات التقويه، لذلك يجب ان تتسم هذه التمرينات بالتقويه العامه الشامله لكل عضلات الجسم والتى يجب ان تؤدى بفاعليه عاليه حيث تتأسس عليها عمليات التقويه الخاصة، **مع ملاحظة النقاط التالية:**

(١) ان هذه التمرينات لاتتشابه فى تكوينها الحركى مع تلك الحركات التى يؤديها الفرد أثناء النشاط الرياضى التخصصى

(٢) ان هذه التمرينات ايضا لايتماثل فيها اتجاه عمل العضلات مع تلك التمرينات التى تؤدى اثناء النشاط الرياضى التخصصى.

(٣) ان هذه التمرينات التى تعمل فيها العضلات التى لاتقوم بالدور الأكبر بالنسبه للنشاط التخصصى للرياضى

(٤) ان هذه التمرينات لاتتماثل مواقفها أو درجه متطلباتها مع المواقف اللازمه للنشاط التخصصى للفرد اى موقف يختلف تماما عن موقف المباراه.

خصائص تمرينات الاعداد الخاص:

عاده ما تستخدم تمرينات الاعداد البدنى الخاص لتطوير القدرات الفسيولوجيه المحدده لمستوى الفورمه الرياضيه بصفه اساسيه، وهى تهدف فى المقام الاول الى تطوير هذه القدرات وبالذات قدرات القوه والسرعة والرشاقة والقوة المميزة بالسرعة وذلك بالصورة التى تظهر عليها هذه القدرات اثناء ممارسه النشاط الرياضى الممارس، ومن الامثله قوه العدو – والوثب – سرعة أداء الحركات المتكررة–تحمل سرعه الجرى، مع ملاحظه حقيقه هامه، **ألا وهى ان يتم هذا التطوير بالصورة التى يحتاجها النشاط بدقة كبيرة.**

ومن أمثله تمرينات الاعداد الخاص، والتى يمكن ان تنفذ فى نشاط العاب الكرة على سبيل المثال لا الحصر مجموعه التمرينات التالية:

(١) تمرينات الارتقاء دون وجود عارضه توازن!

(٢) تمرينات الارتقاء بوجود عارضه توازن، مثل استخدام حواجز الوثب.

(٣) تمرينات الوثب العمودى مع استخدام چاكت صديرى بأثقال للاعب العاب الكره عموما، مع ملاحظه ان يتم اداء هذا الارتقاء العمودى بأقصى شده ممكنه بنفس الصوره التى يتم فيها الوثب للضرب أو للصد اثناء المباراة.

(٤) الجرى لمسافات أقصر باستخدام خطوط الملعب وبدرجه سرعه اعلى من سرعته اثناء المباراة.

(٥) التدريب على حركات الجمباز (مثل الدحرجات، والغطس والدفاع من السقوط وكذلك تمرينات الربط بين اكثر من حركة.

(٦) مجموعه التدريبات التى ترتكز على عناصر من تفاعلات المباراه وتكوينات اللعب كما فى مجموعه التكوينات التى تحدث على الشبكة.

الاعداد البدنى الخاص

يختص ها النوع من الاعداد بتنميه الصفات البدنيه الخاصه بالعاب الكرة بالاضافه الى تزويد اللاعبين بالقدرات المهاريه والخططيه الخاصه، مع ملاحظه ان الاعداد البدنى الخاص يرتبط ارتباطا وثيقا بالاعداد البدنى العام وذلك فى جميع التدريب، وللإعداد البدنى الخاص صور مختلفه يستطيع المدرب أن يطبقها فهذا النوع من الاعداد اما ان يكون:

أ- على شكل مجموعه من التمرينات الخاصه

ب- على شكل مجموعه من تمرينات المنافسه

جـ- على شكل مجموعه من المباريات التجريبيه.

وسوف نحاول هنا ان نلقى نظره على كل شكل من الاشكال السابقه.

(أ)- مجموعه التمرينات الخاصه:

ويقصد بها تلك التمرينات التى تحتوى على مهاره أو مجموعه من المهارات الاساسية فى العاب الكره، وكذلك يكون فيها العمل العضلى مشابهاً للطريقه التى تعمل بها أثناء اداء المهارات الاساسيه من حيث اتجاه الحركة وقوة وزمن أدائها.

ويمكن للمدرب أداء هذه التمرينات اما باستخدام أدوات تزيد من صعوبه الاداء، وذلك بهدف رفع كفاءه اللاعب (مثل التدريب على التمرير باليدين باستخدام كرات طبيه لتقويه الذراعين او باستخدام حزام من الاثقال أو جاكت الاثقال لتعليم الوثب) للارتفاع بمقدره الوثب اثناء الضرب الساحق، او استخدام الحواجز للارتفاع بالمقدره على الوثب للقيام بالصد، مثلا مع ملاحظه ان يكون استخدام المدرب لهذه الاثقال او العوائق بصوره ليس مبالغ فيها حيث ان هذا يؤدى فى كثير من الاحيان الى الإضرار بمسار الحركه المطلوبه أو الاخلال بتوقيت او توافق الاداء.

(ب)– مجموعه تمرينات المنافسه

ويقصد بها تلك التدريبات التى تحتوى على عده مبادئ اساسيه والتى اثناء تطبيقها يجب مراعاه قانون اللعبه، والتى تؤدى الى ظهور التكيفات الحركيه، ويسهم هذا النوع من التمرينات في الربط المتناسق بين عناصر الفورمه الرياضيه.

ومن أمثله هذه التدريبات الخاصه مايلى:

– التدريبات الجماعيه لتنميه آليه الآداء الحركى لظهور المهاره أو مجموعه المهارات الاساسيه

– تدريبات لتنميه التفاعل الحركى الجماعى الخططى

– التدريبات التى تساعد على اتقان التحركات الجماعيه الخططيه الدفاعيه والهجوميه

(جـ) مجموعه المباريات التجريبيه:–

المقصود بها تلك المباريات التى تتم بين أفراد الفريق الواحد أو فريق منافس من نفس المستوى، ويساعد هذا النوع من التدريبات على تنميه التكيف النفسى والبيولوجى لدى اللاعبين، ويضع كل لاعب على حده امام متطلبات المباراه بصوره مباشره، ويتطلب منه اظهار سلوكيات نفسيه وفسيولوجيه خاصه، بالاضافه الى المتطلبات المهاريه والخططيه كما لو كان فى مباراه حقيقيه.

ولاينصح بالتوسع فى هذا النوع من التدريب لانه يزيد من متطلبات قوى اللاعب النفسيه والفسيولوجيه، ولذلك تجدر الاشاره بأنه يفضل الايزيد هذا النوع من التدريبات عن مره او مرتين خلال الوحده التدريبيه الاسبوعيه، (وفى الفترة الأساسية أو ماقبل المنافسة) حتى لايؤدى ذلك الى ظهور ظاهره الحمل الزائد.

وتختلف النسب الخاصه بالاعداد البدنى العام والخاص حسب موضعها من الخطة التدريبية. فهى لها نسبها الخاصة فى الفتره الانتقاليه المختلفه عن نسبها فى الفترة التدريبية التنافسية.

خامساً: مرحله الفورمه الرياضيه:

ينتشر أو يكثر استعمال هاتين الكلمتين فى الوسط الرياضى بين المتخصصين فى مجال التدريب الرياضى، أو القائمين بعمليه التدريب فالبعض يشير الى انها اقصى كفاءه يصل اليها اللاعبون اوالفريق لذلك يطلق عليه هذا اللاعب فى فورمه مختاره (قالب)، أو هذا الفريق أصبح مستعدا لانه وصل الى اعلى فورمه رياضيه فالمقصود بها أقصى حالة استعداد وصل إليها اللاعب، وعليه يمكن أن نعرف الفورمه الرياضيه.

بأنها حاله من الاستعداد المثالى لاداء الجهد يصل إليها اللاعب من خلال الاعداد المثالى لهذا النمو.

والفورمه الرياضيه ماهى الا عباره عن ظاهره تشمل كل الجوانب المتعدده للاستعداد الرياضى لاداء الجهد فى المباراه، فهى تشمل أقصى مستوى من الاعداد البدنى العام لعناصر اللياقة البدنية المتمثل فى السرعه والقوه والتحمل والرشاقه والمرونه، بالنسبه للنشاط الممارس. كذا تشمل المستوى الضرورى من القدرات المهاريه والخططيه والنفسيه الى جانب القدرات الجماعيه المرتبطه بالعمل الجماعى للفريق.

وتشير الآراء المختلفه ان الفريق لايمكن ان يكون دائما فى فورمه الرياضيه نظرا لتأرجح هذه المستويات الضروريه والتى مرجعها ظروف عديده لايتسع المجال لذكرها، وطبقا لقوانين نمو المستوى الزياضى، فنحن نرى اللاعب الذى يمثل الوحده الاساسيه للفريق) يصل الى فورمته الرياضيه ثم يفقدها ثم يستعيدها ثانيه من جديد، ولايقتصر الامر على اللاعب فقط بل يمتد الامر ليشمل الفريق كجماعه فيمر هذا الفريق بنفس الحاله.

وللفورمه الرياضيه للاعبين او الفريق بعض الخصائص الفسيولوجيه والنفسيه والبدنيه التى تميز هؤلاء بحيث يكون لديهم بعض التحسنات يصلون إليها نتيجه التدريب والعمل الشاق وأهم هذه الخصائص يتمثل فى:

١ - من وجه النظر البيولوجية

فنجد ان الفورمة الرياضية تظهر بصوره اكثر وضوحا حيث يكون هناك

– استعداد للاعضاء الداخليه للتكيف السريع مع أى جهد عال جديد

– كذا القدره على القيام بمجهود عضلى يتميز بمستوى عال من الاداء

– ارتفاع مستويات القوة والسرعة والتحمل والرشاقة والمرونة، حيث لايمكن الوصول الى هذه المستويات مالم يكن فى الفورمه الرياضيه العالية.

– اقتصاديه الوظائف عموما الفسيولوجيه والبيولوجية والتى تظهر فى الاقلال من استهلاك الطاقة اثناء الاداء الرياضى.

– قدره اللاعبين على استعادة الشفاء بعد المجهود الرياضى المتميز.

٢ – من وجهه النظر النفسية:

تترابط الفورمة الرياضيه ارتباطا وثيقاً وبعض الخصائص النفسيه فبوصول اللاعب الى اعلى درجه أو مستوى ممكن من الاعداد البدنى والخططى لابد ان يصاحبه مستوى أعلى من الاعداد النفسى، فمثلا نلاحظ ان هناك زياده فى اراديه اللاعب (القوه الاداريه) حيث يصل الى أقصى درجه من هذه القوه الاراديه، وهذا ينطبق على الفريق، ونستطيع ان نلاحظ ان بعض الفرق تهزم رغم انه تم اعدادها اعداد جيدا، والسبب مرجعه عدم امكانيه افراد هذه الفرق على إجبار انفسهم واخضاع كل القوى الجسمانيه والنفسيه التى يتمتعون بها فى وقت المباراه، لصالحهم عامه ولصالح الفريق خاصه.

مراحل بناء الفورمه الرياضيه:

ان هناك العديد من المراحل التى توصلنا الى الفورمه الرياضيه الى ان معظم المتخصصين قد اشاروا الى ان الفورمه الرياضيه تمر فى ثلاث مراحل بنائيه خاصه ترتبط بالتى قبلها وتمهد للتى بعدها وهذه المراحل هى.

أ – مرحله نماء وبناء الفورمه الرياضية.

ب– مرحله الحفاظ على الفورمه الرياضيه لأطول فتره ممكنة.

وبطبيعه الحال فإن الفورمه الرياضيه سواء للاعب أوللفريق تتكون وتتشكل من خلال محتوى الوحده التدريبيه وادارتها بطريقه معينه وكذا مكان هذه الوحده التدريبيه من الخطه السنويه، ومن الضرورى لتحقيق هذا (تكوين الفورمه الرياضيه) تقسيم الفتره التدريبيه السنويه الى ثلاثه فترات بحيث تتمشى كل فتره مع التى تليها ولاتنفصل عن التى قبلها، وعليه يكون نماء وبناء الفورمه الرياضيه على النحو التالى:

١ - فتره الاعداد ويتم خلالها بناء الفورمه الرياضية.

٢ - فتره المنافسه: محاوله التأكد من اسس الفورمه التى وصل اليها اللاعب او التى وصل إليها الفريق فى المباريات كذا محاوله الحفاظ على هذه الاسس التى تحقق الفورمه الرياضية.

٣ - فتره الانتقال: وهى بمثابه فتره الراحه الايجابيه اذا يتم من خلالها الحفاظ على الحاله التدريبيه عند مستوى معين. وهى من الفترات الصعبه حيث يحاول كل منا ان يحافظ على حاله لاعبه او فريقه وهذا يعتبر من الامور الصعبه لذا.

يفضل البعض تقسيم آخر لهذه المرحله على النحو التالى

١ - **الفتره الانتقالية**:- وهى تلك الفتره التى تبدأ فور نهايه أخر يوم فى الموسم الرياضى لبدء موسم رياضى أخر، كما انها تلك الفتره التى يحاول فيها المدرب أن يكون صادقا مع نفسه لمعرفه ماذا تم من الخطه.؟ وماتحقق من خلالها ماهى نقاط القوه التى ظهرت وماهى نقاط الضعف التى من الممكن ان تختص؟ وماذا تم ولماذا يتم؟ ومالذى تحقق وكيف؟ وماهى العوامل التى ساعدت على تحقق هذا؟

٢ - **الفتره الاساسيه لفتره التدريب**:- وهى الفتره التى يهتم فيها المدرب بتنميه العناصر البدنيه والخططيه والمهاريه وهى من الفترات ايضا التى نحاول التأكد فيها على اسس الفورمه التى توصل اليها اللاعب. ويتم ذلك من خلال قياس العديد من المهارات والقدرات البدنيه والفنيه للاعب كجزء كذا الفريق ككل وباستخدام العديد من الوسائل والتى لايتسع المجال لذكرها.

٣ - **الفتره التجريبيه (فتره ماقبل المنافسه)**:- يتم أثنائها الحفاظ على الحاله التدريبيه عند مستوى معين من خلال المباريات واللقاءات التنافسيه التجريبيه كما انها احد المؤشرات التى تفيد المدرب لمحاوله علاج بعض اوجه القصور التى قد تطرا على اللاعب او الفريق فجأه وبالتالى سوف تؤثر فى فورمته الرياضيه ومحاوله الرجوع بها الى مستواه.

٤ - **فتره المنافسات (المباريات)**: وهى الفتره الحقيقيه للتأكد من مستوى الفورمه الرياضيه، ولايكتفى بهذا التقسيم لتحقيق الفورمه الرياضيه بل لكى يحدث تقدم فى المستوى الرياضى بصفه مستمره لابد من اضافه اسس التدريب التى تعمل على بناء الفريق بصفه مستمره، وحتى يتشكل او يتكون بناء تلك الفورمه الرياضيه كل عام ويكون أعلى مستوى من العام السابق له، يستحسن بنا اتباع الآتى:

أولا: التدريب المستمر طوال العام

ثانيا: تغيير طريقة تنظيم محتويات التدريب بصفه دوريه، بحيث يكون محتوى كل فتره يخدم بناء معين لعمليه التدريب.

اعتبارات هامه عند بناء الفورمه:

توجد بعض الاعتبارات التى يجب ان تراعى عند نماء وبناء الفورمه واهم هذه الاعتبارات هى:

- عند بناء الفورمه الجديده ضروره مراعاه القدرات البدنيه النفسيه والفسيولوجيه للاعب
- عند بناء الفورمه الجديده ضروره العمل على زيادة حجم وحده التدريب تدريجيا.
- عندما يكون الغرض الحفاظ على الفورمه يتطلب هذا الاقلال من الحجم والشده فى التدريب
- عند فقدان الفورمه اوتأرجحها يتم التوازن بين الحجم والشده فى التدريب مع استخدام وسائل التنميه الشامله لعناصر اللياقه البدنيه والمهاريه

وعلى هذا يتضح بوجود علاقه متبادله بين نمو الفورمه الرياضيه، وفترات موسم التدريب، ويؤدى عدم مراعاتها الى الاخلال بالمسار الطبيعى للنمو الرياضى.

سادسا: فترات الموسم التدريبى: Training Periods

عاده ماتنقسم السنه التدريبيه الى ثلاث فترات رئيسية

١ - فتره الاعداد

٢ - فتره ماقبل المنافسه

٣ - فتره المنافسات

٤ - فتره الانتقال

١ - فتره الاعداد

وتعتبر تلك من اهم فترات الموسم التدريبى فهى تمثل حجر الاساس التى ترتكز عليها الفترتين الأخريتين، فالبدايه القويه لهذه الفتره تبشر بموسم رياضى قوى وعاده ماتنقسم هذه الفتره الى مرحلتين:

أ- المرحله الاولى من فتره الاعداد:

ومده هذه المرحله تتراوح مابين شهرين الى اربع اشهر وخلالها يتم خلق الاسس الضروريه التى تتبنى عليها الفورمه الرياضيه وذلك من خلال اعطاء التمرينات البنائيه العامه لتنميه القوه، والسرعه،و التحمل والمرونه والرشاقه، اما فيما يختص بالنواحى المهاريه والخططيه فيجب ان يركز المدرب على تعليم وتحسين الاسس النظريه للعبه بجانب تعليم وتحسين المهارات والقدرات الخاصه بالتكنيك والتكتيك، ولايكتفى بهذا فقط بل يفضل تحسين عناصر السرعه والتحمل المطلوبه للتفاعل الجماعى فى الهجوم والدفاع.

اما فيما يختص بحمل التدريب فى هذه الفتره فنجد ان ازدياد حجم الحمل فى هذه الفتره فيصل الى الحمل الاقصى مع تقليل الشده، وهذا يؤدى بالتالى الى انخفاض مستوى اللاعبين فى هذه الفتره والذى مرجعه التغييرات الحاده التى تحدث فى الاجهزه الداخليه للاعب، والتى غالبا ماتؤدى الى الاضرار المؤقت بجانب اوبأخر من جوانب الحاله التدريبيه للاعب، الا ان هذا يجب الايشكل اى قلق للمدربين، اذ ان اللاعبين سوف يرتفع مستواهم فجأه على شكل طفره فجائيه ذلك فى المرحله الثانيه من فتره الاعداد عندما تزيد من شده الحمل، وفى العاده لايحبذ فى هذه الفتره اقامه اى مباريات أولقاءات رياضيه.

ويفضل فى هذه الفتره ان يكون الاتجاه فى التدريب على النحو التالى:

١- تنميه تحمل القوه باسخدام حركات اثقال خفيفه نسبيا

٢- تنميه القوه الميزه بالسرعه لعضلات الذراعين والرجلين وذلك باستخدام اثقال متوسطه مع اداء باقصى سرعه.

٣- عدد التكرارات يكون قليل نسبياً

٤- استخدام اسلوب الجرى المنظم لزياده التحمل العام.

ب- المرحله الثانيه من فتره الاعداد.

وهدف هذه المرحله البناء المباشر للفورمه الرياضيه، وهذا يتطلب اعاده تشكيل محتوى الخطه التدريبيه، حيث يتجه التدريب بصفه أساسية الى النواحى التخصصيه فى العاب الكره، مع استمرار برنامج الاعداد البدنى العام للحفاظ على المستوى العام الذى وصله اللاعبون فى المرحله الاولى، ويكون الاتجاه فى هذه المرحله الى:

١ – تنميه صفه التحمل الخاص بالسرعة وتحمل القوه المرتبطه بالنواحى المهاريه والخططيه (القوه المميزه بالسرعه)

٢ – يتم الاتفاق الكامل على النواحى المهاريه من حيث السرعه والدقه فى الاداء

٣ – الاهتمام بإعطاء تدريبات المنافسه للتركيز على عنصر الشده فى الاداء

٤ – التركيز على النواحى الخططيه من خلال العمل الفردى والجماعى.

مع ملاحظه أنه فى هذه المرحله تحدث فى العاده زياده فى شده الحمل المستخدم مع الاقلال فى الحجم، ويتم ذلك من خلال التدريبات التنافسيه بين المهاجمين والمدافعين، وكذا التدريبات التى تتسم بالشده العاليه التى يقل فيها عدد اللاعبين وتزداد فيها عدد الكرات المستعمله.

٢ – فتره ماقبل المنافسه (الفتره التجريبيه)

ويفضل بعض المتخصصين وخبراء التدريب اضافه مرحله تسمى بمرحله ماقبل المنافسات نبدافيها فى إدخال المباريات التدريبيه (التجريبية) كعنصر اساسى فى التدريب، حيث يؤدى ذلك الى تحسن مستوى الفريق بصوره كبيره وخصوصا من الناحيه الخططيه ولابد ان يتأكد المدرب من وصول الفريق فى نهايه هذه المرحله الى مستوى أفضل عما كان عليه فى العام السابق

٣ – فتره المنافسه:

وهى الفتره التى تعتبر مقياس حقيقى للحكم على الفورمه الرياضيه التى وصل اليها اللاعب او الفريق، ففى هذه الفتره لابد ان يكون اللاعب الذى شكل وحده تكوين الفريق وكذا الفريق، قد وصل الى الفورمه، لذلك ينصح كثيرا من المتخصصين فى مجال التدريب بعدم إحداث أى تغييرات فى اشكال واحجام التدريب، فمثلا تنميه صفه بدنيه او زياده فاعليه او انتاجيه الفريق من خلال المبالغه فى اداء معين.

وفى هذه الفتره ايضا يكون الاعداد البدنى للاعبين قد وصل الى اقصى مستوى بينما الاعداد المهارى والخططى يهدف الى تحسين النشاط الحركى الفردى لاقصى درجه من خلال تثبيت المهارات والقدرات التى اكتسبها اللاعب من قبل والعمل على الارتفاع بدرجه مرونتها ومستوى ادائها وكذا امكانيه استخدامها فى الظروف المتغيره اما من ناحيه العمل الجماعى وفاعليته فيجب تنميه التفكير الخططى والتركيز على سرعه ودقه عنصر التفاعل الجماعى الذى ينعكس على انتاجيه الفريق.

كما تتميز الفتره التى يقل فيها وقت تمرينات التنميه البدنيه العامه، ويظل وقت التمرينات الخاصه كما هو عليه فى نهايه فتره الاعداد ومن الواضح ان شده التدريب تصل الى اقصاها أثناء المباريات.

وتعتبر المباريات من أهم الوسائل التى تسهم فى تقدم المستوى فى هذه الفتره، حيث ان ظروف المباريات تخلق جوا بيولوجيا يؤدى الى تقويه الآثار الناتجه عن التدريب.

وفى حاله عدم وجود فتره راحة بين الدور الاول والدور الثانى فى نظام الدورى او البطوله، هنا يجب ان يكون شكل التدريب شبيه فى فتره الاعداد، حيث يجب ان يزيد الاعداد البدنى العام فى اولها ويزداد الاعداد الخاص فى نهايتها.

٤ – الفتره الانتقاليه:

وهى تلك الفتره التى سبق التنويه إليها فى مرحله بناء الفورمه، زمره أخرى فإن المقصود بهذه الفتره هو الانتقال من موسم لأخر فقد أنتهى موسم رياضى بكل مافيه من أخطاء ومميزات، لذلك يجب ان يكون المدرب صادقاً مع نفسه، يحس بالأخطاء التى وقع فيها ويعمل على تلافيها ويعرف مميزات فريقه ويحاول الاستفاده منها، فهذه الفتره من الفترات التى تتساوى فى درجه أهميه الفترات الأخرى، مع ملاحظه ان الانقطاع المفاجئ عن التدريب من الامور البالغه الخطوره، فهى تؤدى الى نتائج غير مناسبه لاتظهر بصوره فوريه ولكن تظهر عند مقدره الفريق للتدريب، حيث تظهر هذه الصوره فى سرعه ظهور التعب على اللاعب او الفريق كذا خروج المهاره الفرديه او الشكل الخططى للفريق بطريقه مفتته.

وعلى ذلك تكون فتره التدريب بمثابه راحه ايجابيه يستخدم خلالها تمرينات اعداد بدنى عام وتمرينات اعداد خاص بنسبه بسيطه وفى **هذه الفتــره يجب ان نراعى الاعتبارات التاليه**.

- من الممكن فى هذه المرحله تعليم بعض الاشكال الحركيه المهاريه والخططيه الجديده مع مراعاه ان يكون ذلك فى حدود معينه. أهمها حدود الجانب النفسى من موسم سابق، والفسيولوجى والدورى لموسم لاحق.
- يمكن فى هذه المرحله تصحيح بعض الاخطاء المهارية الخططية.
- تراعى الاسس العلميه فيما يختص بتوزيع فترات الراحه الايجابيه السلبية.
- يجب ان تتناسب مده طول فتره الانتقال تناسب طرديا مع طول فتره المنافسة.

سابعاً: برنامج تدريبي للناشئين

وهنا سوف نقدم مثال لاحد برامج التدريب للناشئين، مع ملاحظه ان اى من البرامج التى سوف نتعرض لها هى برامج ليست برامج الزاميه بقدر ماهى برامج ارشاديه تساعد المدربين خاصه المبتدئين منهم، وذلك فى وضع مثل هذه البرامج لهذه المرحله السنيه.

المرحله الاولى	المرحله االثانيه	المرحله الثالثه	المرحله االرابعه	المرحله الخامسه
انتقاء اللاعبين	الاعداد البدنى	الاعداد المهارى	الاعداد الخططى	اعتبارات عامه
يراعى فى هذه المرحله اسس انتقاء الناشئين وكذا درجه تخصصه بالخصائص التى تتطلبها اللعبه. انظر فصل ( ) اسس الانتقاء	- يراعى الاعداد البدنى العام لبناء الصفات البدنيه العامه - تنميه الاعداد البنى الخاص وفق متطلبات لعبه الكره الطائره مثلا - نسبه الاعداد البدنى خلال هذه الفتره حوالى ٦٠ ٪ من حجم التدريب - يفضل ان تحتوى وحده الاعداد البدنى بعض التدريبات المهاريه - يهتم بالتركيز فيها بعناصر القوه المميزه بالسرعه والرشاقه والمرونه	وتنقسم هذه المرحله الى فترتين. الفتره الاولى وفيها: - اعطاء الوقت الكافى لاتقان وتشبيت الاداء المهارى - التركيز على النواحى الهامه فى التعليم - مراعاه شروط التعليم المهارى - الاهتمام باصلاح الأخطاء التى ظهرت -اعطاء تدريبات مبسطه على بعض المهارات الحركيه البسيطه تتدرج الى الحركيه الفتره الثانيه وفيها:- يطبق هذا الجزء التالى فى الفتره الثانيه وفتره المنافسه مع مراعاه - عوامل الامن والسلامه - الاستعانه ببعضها عوامل الامن والسلامه مثل استخدام مرتبه لتعليم الغطس ولتعليم الدحرجات - يراعى الاقلال من نواحى المبالغه فى عوامل الامن والسلامه بمجرد تقدم الناشئ - نظر لعدم اكتمال النمو يراعى المحافظه على الناشئ بدنيا ونفسيا وفسيولوجيا من خلال مجموعه التدريبات المؤمنه التى تحقق هذه الجوانب	فى هذا الجزءيتم الاتى: - يبدأ تعليم خطط فرديه نتيجه تطبيق المهارات الحركيه - تركيبات زوجيه ومركبه مبسطه مع الاقتصار على تكوين خططى واحد للفريق طريقه لعب - اعطاء تدريبات الهجوم التى يراعى فيها احتلال الناشئ لمعظم مراكز اللعب على الشبكه - عدم الاكثار من المنافسات مع استمرار التركيز على التركيبات والتكوينات البسيطه. - استخدام طريقه الدفاع الملائمه كأساس لتعليم الدفاع - تنميه المسئوليه الدفاع توطئا الاستخدام لقاع المركز	يلاحظ فى أنتهاء هذه المراحل:- - تقدم واضح فى مستوى الناشئ مع تميزه بالسرعه - اضافه عنصر الاثاره خاصه فى فتره تعليم المهارات الحركيه - الاقلال من الشرح النظرى حتى لايكترث به كثيرا - يتقبل الارشادخلال المنافسه - يراعى قيام المدرب بالنقد واصلاح الاخطاء حتى لايصاحب الخطأ فى بدايه التعليم واستخدام اسلوب التعزيز والرضا - يراعى تدريبهم كمجموعه عدد مرات - التدريب الاسبوعى من ٢-٣ مرات اسبوعيا - زمن الوحده التدريبيه من. ٥ر١-٢ ساعه

ويراعى فى هذا البرنامج ان تكون فتره من الاعداد الخططى والنواحى العامه والتى تعرف بفتره الانتقال تتميز بالاتى:

– ممارسة بعض الانشطه الرياضيه الأخرى للارتقاء بالناحيه الحركية.

– حتى لايفقد الناشئ بعض الصفات البدنية على أن يراعى فى هذه الانشطة الاهتمام بعناصر القوه والسرعه والرشاقه ......الخ.

ثامنا:- برنامج تدريبى مقترح للاعبين المتقدمين

وهنا فسوف نسوق مثالا أخر لاحد البرامج التدريبيه المقترحه للاعبين المتقدمين وعلى أى منا أن يأخذ فى الاعتبار ان هذه البرامج مجرد افكار يستطيع ان يقيد بالاساس من حيث تقسيم البرنامج الى وحدات الاعداد البدنى-(العام-والخاص) الاعداد المهارى والخططى ولكن اختلاف المحتوى هذا يرجع الى طبيعه قدرات هولاء المتقدمين .

مرحله الاولي	المرحله الثانيه	المرحله الثالثه	المرحله الرابعه	المرحله الخامسه
انتقاء المتقدم	الاداد البدني	الاعداد المهاري	الاعداد الخططي	اعتبارات عامة
- يفترض هنا ان اللاعب قد مر باختبارات الانتقاء ومارس اللعبه لفتره قد تتراوح مابين ٥ - ٨ - وأصبح يطلق عليه لاعب متقدم	يراعي هنا الاعتبارات التاليه من حيث: - زياده جرعات التقدم - محاوله الارتفاع بمستوي اللياقه البدنيه عامه من خلال زياده حجم وحمل التدريب - فتره الاعداد البدني خلال الموسم الرياضي حجمها قليل - يحاول المدرب التركيز علي العناصر البدنيه المركبه كالقوه المميزه بالسرعه -وتحمل السرعة - تحمل القوه بالاضافه الي الرشاقة والمرونه لاهميتهم بالنسبه للاعب الكره الطائرة	وهنا تقسم الي جزءين، الجزء الاول علي المدرب في هذا الجزء مراعاه الاعتبارات التاليه: - الاهتمام بتنميه القدره الاليه للمهاره - اعتبارات التدريبات التي تسهم علي استدعاء أو خروج المهاره في الموقف المناسب وبتلقائيه آليه - التدرج في استخدام التدريبات الحركيه-المهاريه المركبه - الاهتمام لاصلاح الاخطاء الفرديه التي ظهرت والتركيز علي علاجها قبل الانتقال عمل أخر الجزء الثاني براعي الأتي - يكون فتره الاعداد المهاري في نهايه فتره الاعداد البدني مع استمرارها في فتره المنافسه - اداء المهارات الحركيه المركبه - اداء المهارات الحركيه الصعبه مثل التكوينات علي الشبكه بحيث تتساوي مع شده المباريات وتتخطاها	في هذه المرحله تعمل علي ضروره الاهتمام بالاتي:. - عمل خططي فردي - عمل تكوينات مركبه متقدمه - تنميه الاستدعاء الحركي (تلقائيه) المهاريه الآليه في الهجوم في الدفاع -استغلال القدرات الخاصه والمميزات الفردية في اختيارات التركيبات او التكوينات علي الشبكة التي تتناسب هذه القدرات - الاعتماد علي العمل الخططي الجماعي اكثر من الفردي - زياده شدة الحمل من خلال تدريبات المنافسه - تطبيق طرق الدفاع المختلفه مع استخدام طريقه الدفاع بوجود اللاعب مركز (٦) في المنتصف كأساس ثم الانتقال منها الي ٦ المتقدم و٦ متأخر	- أصبح للاعب المتقدم تحمل مع مستوي التقدم أقل نسبيا - زياده حجم الشرح النظري - اقلال التعليمات خلال المنافسه حتي يعتمد اللاعب علي نفسه وعلي الفريق - يشترك اللاعب بإيجابيه في النقد الذاتي - لديه القدره علي النقد الجماعي يتقبل كل لاعب مايعرف بالتدريب الفردي ليكتسب القدره علي الاعتماد علي نفسه - التدريب الاسبوعي من ٣ - ٦ مرات في المتوسط - فتره التدريب الواجب من ١,٥ -٣ ساعات

ويلاحظ أيضاً هنا وجود فترة تعرف بفترة الانتقال تقع بين مرحلة الأعداد الخططى والنواحى العامة وهى ماتسميها بفترة الراحة الايجابية حيث يمارس فيها المتقدم انشطة مغايره تماما للنشاط المتخصص مثل ممارسة السباحة وكرة القدم، وهذه الانشطة مدتها أطول نسبياً.

تاسعاً: قيادة الفريق Coaching Team

تكاتفت الجهود الفنية والادارية التى قد بذلت فى اعداد فريق ما، هذا بالاضافة إلى جهود اللاعبين على مدار الموسم الرياضى وما بذلوه من جهد وعرق، يتوج فى النهاية لخدمه فترة المنافسات، وهى الفترة التى لها شكل وعمل خاص، فلكل منافسة أهميتها الخاصة وحساسيتها المرهفة، ولضمان النجاح فى قيادة الفريق اثناء المباراة يجب أن يسبقها التخطيط المناسب ولهذا فقد قسمت فترة المنافسة إلي ثلاث مراحل:

١ – قبل المباراة. Before match

٢ – اثناء المباراة. During the match

٣ – بعد المباراة. After (end) match

فسوف نحاول أن تقوم بشرح مفصل لما يجب أن تكون عليه كل فترة، مع الاستزاداه فى الجزء الخاص بمراقبة المباراة فى الفصل الرابع عشر.

١ – قبل المباراة.. Before Match

يبدأ الاعداد لها خلال اسبوع تقريباً من قبل المباراة، ويهتم فيها المدرب ببعض **الاعتبارات التى يجب أن توضح للاعبين منها:**

١ – أنه قد تم التعرف على الفريق المنافس من حيث آخر نتائجه ومركزه فى الدورى

٢ – الاطلاع على سجل السنة الماضية الذى قد كتب بواسطة كل مدرب عن المنافسين ليستفيد به فى السنة التالية.

٣ – العمل على استكشاف المنافس فى أقرب مباراة حساسة اقيمت له.

٤ – العمل على استكشاف المنافس فى أقرب وحدة تدريبية يزاولها على ملعبه أو فى ملعب أو بلد أخر.

٥ – العمل على استكشاف المنافس من خلال ورق التسجيل عند تحكيم مبارياته مع فرق أخرى.

٦- التركيز على المهاجمين بفريق المنافس وطريقة ضربهم وأفضل اماكن الهجوم التى يفضلونها، (مدافع أو مهاجم، أو لاعب صد مثلا فى الكرة الطائرة)

٧- التعرف على آفضل لاعب صد لديهم وأفضل أماكن الهجوم أو الدفاع وأنواعه.

٨- التعرف على خططهم الهجومية والدفاعية مع الخروج بنتيجة عن نقاط القوة والضعف

٩- التعرف على طبيعة الملعب وجمهور المشجعين.

١٠- التعرف على طبيعة الحكام وشخصياتهم خاصة ما سبق لهم تحكيم مباريات حتى يخوض اللاعب المنافسة وهو على علم بطريقتهم وأسلوبهم التحكيمى.

١١- الاتفاق مع اللاعبين على خطة الدفاع والهجوم فى الحالات العادية وكذا الحالات المفاجئه

١٢- التدريب على ماسبق ثم محاولة التطبيق فى مباراة حبية تجريبية مع فريق على مستوى المنافس

١٣- فى أخر تدريب قبل المنافسة يتم التأكيد على العمل الخططى عملياً ونظرياً.

١٤- يهتم بمراعاة الاعداد النفسى بالرغم من وجود الفروق الفردية بينهم وذلك من حيث مراكزهم الاجتماعية وميولهم .... إلخ والتعرف على مشاكلهم ومحاولة حلها للوصول بهم بعيداً عن المشاكل مع تصميم كل منهم على النجاح والفوز.

١٥- يجب التفهم لموقف وطبيعة حكام المباراة، لذا يجب عليه أن يتسم كل منهم بالهدوء وخاصة مع الحكام وعند مناقشتهم خاصة إذا كانت المباراة على ملعب المنافس.

أثناء المباراة During the Match

بمجرد وصول الحكام على المدرب أن يقوم بتحية هؤلاء الحكام بطريقة طيبة حسنة تدل على حسن الخلق الرياضى ثم يتوجه ليجلس بجوار اللاعبين البدلاء فى المكان المخصص لذلك لملاحظة سير المباراة وأثناء المباراة على المدرب الإلمام **بمجموعة الاعتبارات التالية بما يضمن له حسن سير المباراة لصالحة ومن هذه الاعتبارات الآتى:**

١- يلاحظ المدرب سير المباراة من خلال الشوط الأول مع تتبع اللاعبين الموفق منهم وغير الموفق.

٢- لايتم التعجل بالتبديل لاى لاعب، وحتى نعطى لهذا اللاعب الفرص كاملة لايضاح حالته.

٣- فى مباريات الفرق ذات المستوى العالى يمكن لرئيس الفريق، ان يقوم بتوجيه الفريق خاصة فى حاله الهجوم بدلا من المدرب.

٤- لابد أن يكون لكل فريق اشارته أو علامته الخاصة به والمتفق عليها عملياً ونظرياً سواء فى حالات الإعداد مثلاً أو الهجوم أو الدفاع.

٥- يقوم المدرب بإبداء التوجيهات الاساسية من خلال الوقت المستقطع وغالباً ما يتم ذلك عند نزول البديل.

٦- الوقت المستقطع مدته ٣٠ث فى بعض الألعاب مثل الكرة الطائرة وكرة السلة لايسمح بإعطاء جميع الملاحظات والتوجيهات لذلك يلجا بعض المدربين إلى ارسال مثل هذه الملاحظات والتوجيهات مع اللاعب البديل، هنا على رئيس الفريق أن يقبل هذا الوضع الوقتى بصدر رحب

٧- وقت الراحة قبل الشوط الحاسم يجب أن تستغل فى اعطاء التوجيهات دون السماح لمناقشات جانبية

٨- يشارك المدرب مدرب أخر أو مساعد مدرب أوالادارى الذى له خبرته فى تتبع سير المباراة مع اعتباره التسجيل فى ورق مخصص لذلك (الاستطلاع الاحصائى) حتى يمكن الاستعانة بهذه البيانات خلال وقت الراحة بين الاشواط ثم فى تحليل المباراة بعد ذلك.

٩- اثناء المباراة على المدرب أن يحدد أفضل اللاعبين لاستمرارهم فى المباراة والاستفادة بهم أطوال فترة ممكنة.

١٠- اثناء الوقت المستقطع لايسمح بمناقشات جانبية مع اللاعبين حتى لاتحدث مشاكل بينهم

١١- الاستعانه بملاحظات اساسية للاستكشاف حول ما تم تحقيقه وما لم يتم تحقيقه

١٢- إذا كانت طريقة الشوط الأول ناجحه نوصى باستمرارها خاصة إذا كانت نتائج الشوط طيبة، مع ملاحظة التغيير يكون فى حدود ضيقة حتى لاتؤثر على هذه الطريقة.

١٣- عند خسارة أحد الاشواط على المدرب اتخاذ القرارات الخاصة بالتغيير لاصلاح النتيجة أما فى حالة الفرق الناشئة على المدرب أن يقوم من خارج الملعب باعطاء التوجيهات للاعبين اثناء اللعب وبصوت هادى وبكلمات مختصرة.

٣ – بعد المباراة. After the Match

أنتهت المباراة بأحداثها المفرحة أو أحداثها المؤسفة، فهناك المكسب بفرحته والهزيمة بمرارتها، عموماً مثل هذه الاحداث لايجب على المدرب أن يقف امامها مكتوف الايدى، لذلك **سوف نسوق بعض الاعتبارات التى يجب أن يراعيها المدرب بعد المباراة ومنها:**

١ – أن يكون المدرب قريباً من فريقه خاصة فى حالات الخسارة قبل المكسب

٢ – يوصى اللاعب إلى كيفية معالجة بعض الاصابات الخفيفة فور حدوثها أما الاصابات الأخرى فتتحول إلى الطبيب المعالج

٣ – ما تم فى المباراة يترك دون مناقشة لمدة يوم على الأقل من يوم اقامة المباراة.

٤ – على المدرب أن يقوم بنقد نفسه ذاتها، وذلك بالنسبة لقيادته للمباراة من حيث ما تم بنجاح وما لم يوفق فيه.

٥ – يتم تحليل المباراة عند أول وحدة تدريبية مقبلة للفريق وتوجيههم للاخطاء التى وقعوا فيها.

٦ – الاستعانة بسجل الاستكشاف حيث أنه من الطرق الموضوعية لتحليل المباراة، وذلك لاحتمال أن يكون نقداً لنفسه شخصياً.

٧ – قد يمتد النقد ليصل إلى نقد اللاعب لزميله، ويجب على مثل هذا الزميل أن يتقبل هذا النقد بروح رياضية عالية فى مصلحة الفريق وهو فى عادة ما يتم ذلك النوع من النقد مع الفرق ذات المستوى العال من التفاهم والانسجام.

عاشر: مرحلة الاستكشاف (استطلاع الفريق الآخر) Soucting

يلعب الاستكشاف أولاً أو الاستطلاع لأحوال الفريق الآخر دوراً هاماً ليس فى منافسات العاب الكرة فقط بل وفى جميع الالعاب الجماعية، حيث يعتمد عليه المدربون حالياً اعتماداً كلياً، وذلك كوسيلة فى الحصول على أفضل النتائج لاحوال هذه الفرق المنافسة.

والاستكشاف أو الاستطلاع ما هو إلا محاولة الوصول أو الحصول على معلومات يراد معرفتها عن الفريق المنافس، سواء كان ذلك كمجموعة (الفريق) أو كافراد، بغية الاستفادة بها عند وضع خطط اللعب، وحتى يتجنب المدرب نواحى القوة فى الفريق الآخر واستغلال نواحى الضعف كلما أمكن.

ولايقتصر الاستكشاف أو الاستطلاع على الفريق المنافس بل يمتد الأمر إلى أبعد من ذلك ليشمل الفريق نفسه حيث يساعد ذلك المدرب فى:

١- التعرف على اللاعبين بطريقة موضوعية بدلا من اتباع الاسلوب الارتجالى أو العاطفى

٢- قد يتصور المدرب أن لاعباً ما قد أجاد ولكن عند حصوله على التسجيل الذى يتم من خلاله الاستطلاع أو الاستكشاف قد يكتشف عكس ذلك.

٣- يتم الاستعانة بالافلام التى تؤخذ للمنافسات أو أوراق التسجيل عن المباريات وكذا السجلات الخاصة بالاستكشاف وهى كثيرة الانواع تبعاً للغرض المراد الوصول اليه

٤- على المدرب أن يهتم بتسجيل النواحى الخططية أو الهجومية أو الدفاعية وكذا المهارات الفردية للفريق المنافس أو حتى لفريقه حتى يمكن استغلالها.

٥- يفضل القيام بالاستطلاع أو بالاستكشاف للمنافس الذى سوف يلاقيه فيما بعد، وذلك أثناء مباراته مع فريق آخر يتمكن المدرب من الاستفادة من ذلك عند وضع خططه.

٦- إذا كان اللقاء مع فريق منافس لم يسبق مقابلته فيمكن الاستفادة من أحداث الشوط الأول ولصالح الشوط الثانى وباقى الاشواط وكذا المباريات التالية.

٧- عادة ما يقوم بالتسجيل مساعد المدرب الذى يكون متفرغاً لقيادة ومراقبة المباراة.

وفى النهاية يمكننا القول بأن الغرض من التسجيل هو الاستكشاف أو الاستطلاع للاعب أو المجموعة من اللاعبين ولكن الوصول إليه بوسائل وطرق مختلفة تختلف من دولة إلى أخرى ومن فريق إلى لآخر.

المدرب وحمى البداية

حمى البداية)(أو حمى المباراة) أحد الظواهر التى يمكن مشاهدتها أو ملاحظتها فى المجال الرياضى خاصة بكثرة اثناء المباريات أو المنافسات والتى يمكن ان تظهر على اللاعبين قبل المباراة مباشرة، ممثلة فى ظهور عرق بطريقة غير طبيعة مع ارتفاع بسيط فى درجة الحرارة، وهذا بالاضافة إلى وجود النبض السريع، هذا من حيث الظواهر الفسيولوجية، أما من حيث الظواهر النفسية نجد ان اللاعب لايريد أن يسمع، والتفكير مصاحباً بشئ من التوتر، كما يلاحظ أن حركته بطيئة عند أداء الاحماء مع ملاحظة التمرير بارتباك أو زيادة عدد خطوات اثناء أداء الضرب الساحق فى الكره الطائره مثلا.

ويعمل الاحماء الجيد على إزالة مثل هذه الحالات أو احتوائها عصبياً وغالباً ما تقل

هذه الظواهر فى بداية المباراة، وحمى البدايه هذه تختلف فى حدتها من مباراة إلى أخرى وذلك حسب طبيعة وشكل هذه المباراة مباريات الدورى أو احتلال المراكز فى جدول هذا الدورى والتى تختلف عن مباريات الكئوس مثلا،كما تختلف المباريات حسب نوع البطولة .... إلخ، وهنا يأتى دور المدرب حيث يجب عليه أن يمر بينهم لايجاد الثقة لدى البعض وليذكر معظمهم بالكفاح الطويل الذين خاضوه للوصول لهذه المباراة او هذا المركز، على أن يكون ذلك فى كلمات حماس أو باشارة تعزيز أو أدائه على كتف اللاعب، أن مثل هذا السلوك للمدرب لهو سلوك يتسم بالاتزان الانفعالى، فمهم جداً أن تعرف أن الحالة النفسية والعصبية للمدرب تؤثر تأثيراً كبيراً على حالة اللاعبين وتنتقل إليهم بدرجة كبيرة، فلك أن تتخيل مباراة ما لمدرب يوجه بعصبيه او دائم التحرك شديد العصبية لاتفه الاسباب مثل النرفزه فى حاله عدم وجود مناشف أو زجاجات الماء ... إلخ فالاتزان الانفعالى والضبط النفسى من السمات التى يجب أن يتمتع بها المدرب وبدرجة عالية حتى عند مثل هذه الحمى.

المدرب وسفريات الفريق (البعثة الرياضية)

تمثل البعثات الرياضية التى تقوم بها الفرق إلى أحد البلاد لتمثل بلدها تمثيلاً وطنياً أحد الأمور الهامة التى يجب أن تهتم بها مختلف الحكومات وإن كان يفضل البعض أن يطلق على هذا البعثات والمهمات الدبلوماسية الرياضية، نظرا لما تتمتع به مكانه عالية، فهى التى ترفع من شأن هذا البلد من خلال تحقيق الفوز الرياضى بطريقه تسمح لهذا الفريق الممثل أن يكون جديراً بالاحترام وقد دعى هذا المسئولون الرياضيون فى جميع البلاد إلى أن يعطوا لهذه البعثات اهتمام بالغ ووضع ذو شكل خاص ومزايا باعتبارهم واجهه البلد فى الخارج، فهى التى تذلل الصعوبات وتقييم المعسكرات وتوفر سبل الراحة لمثل هذه البعثات، حتى يتقبلوا أمر سفرهم وهم فى غاية السعادة لتمثيلهم شرف تمثيل بلادهم.

ويشارك المدرب الرياضى أو بمعنى أخر الجهاز الفنى بأهمية فى هذه المهمه الدبلوماسية الرياضية وسوف ينصب كلا منا هنا على دور المدرب أثناء سفر الفريق، فإذا كان هناك سفر للفريق لاحد البلاد بسبب اقامة المنافسة أو البطولة فى هذا البلد، **فنجد أن هناك بعض الاعتبارات التى يجب أن يراعيها المدرب مع جهازه الفنى، حتى نضمن النجاح لذلك الفريق فى تلك المهمة.**

ومن هذه الاعتبارات مايلى:

١- الاشراف على إنهاء الاجراءات الإدارية الخاصة باستخراج جوازات السفر وحل المشاكل التى تصادفهم.

٢- التحضير مبكراً لتوفير أماكن الحجز بوسيلة السفر (الطيران) للبعثة الرياضية ككل أى لايسمح بتجزئة أفراد البعثة على أكثر من رحلة

٣- التحضير لتوفير اماكن حجز الاقامه للبعثة فى البلد مع توفير سبل الراحة اللائقة.

٤- توفير سبل الانتقالات الداخلية فى البلد التى تقام بها المباراة.

٥- إذا كان هناك سفر للفريق بسبب اقامة المنافسة فى بلد ما تراعى تحديد المواعيد المناسبة قبل السفر بفترة كافية مع احضار ملابس اللعب والاحتياجات الخاصة إذا لزم الامر.

٦- مراعاة التأكد مبكراً وبدقة من انهاء النواحى الاداريه السابقة (من حيث الانتقالات والنوم والمأكل بحيث نضمن راحة اللاعبين تماماً بدنياً ونفسياً

٧- يراعى التوجه إلى وحدات خلع الملابس فوراً ثم جلوس الفريق مع المدرب لاعادة نظره مختصره للنقط الاساسية.

٨- مراعاة البدء فى الكلام عن التكتيك الخططى للدفاع والهجوم.

٩- يجب أن تكون هناك فترة تركيز حيث يركز كل منهم فى اللعبة دون سواه.

١٠- تحديد اماكن وملاعب تدريب الفريق وكيفية الوصول إليها بأقل جهد ممكن.

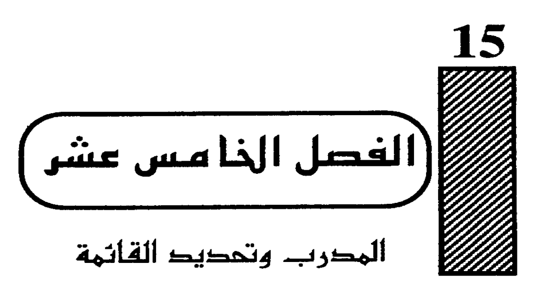
١١- تحديد اللاعبين الاساسيين الذين سوف تبدأ بهم المباراة، مع مراعاة أن اختبارهم قد تم وفق ظروف معينة منها مستوى الفريق المنافس، وكذا حالة اللاعبين فى نهاية الاسبوع الأخير قبل سفرهم من الناحية الفنية أو الدفاعية.

١٢- فى يوم المباراة يفضل نزول مجموعة من اللاعبين ويحتفظ ببعض اللاعبين الممتازين لاستخدامهم فى الوقت المناسب، حتى تستطيع أن تفاجئ بهم منافسك مع ملاحظة حقيقة هامة، وهى أن هؤلاء قد قاموا بالاحماء قبل النزول إلى أرض الملعب، بينما يميل البعض الآخر إلى نزول جميع اللاعبين إلى أرض الملعب وأداء الاحماء قبل المباراة حتى ولو كان عنده عدد قليل من الممتازين فقط هم الفريق سوف يقع

عليهم عبء المباراة، ويلجأ إلى هذه الطريقة بهدف تخفيف حدة توتر اللاعبين خاصة فى حالة ملاقاة فريق بهدف تهبيط عزيمة الفريق الآخر.

ويجدر بنا الاشارة إلى ان الاحماء قبل بداية المباراة يتطلب ضرورة تواجد المدرب فمثلاً يقف المدرب مع اللاعبين لأداء إحماء جيد، على أن يتم ذلك أولاً بدون كرة حيث يقوم كل لاعب على حده بالجرى مع تغيير الاتجاه والوثب، ثم أداء بعض التمرينات الرياضية الشاملة مثل تمرينات الاطالة والمرونه فى المفاصل و.. إلخ

يلى ذلك الاحماء باستخدام الكرة مثل التمرير والاستقبال، مثلا على أن يتم ذلك بحده واجادة تامة وليكن لبضعة مرات ، وبأساليب مختلفة وبقوة لاظهار تفوق الفريق كتأثير نفسى على المنافس.



- اختيار اللاعبين الأساسيين

المدرب وتحديد القائمة

إختيار اللاعبين الأساسيين:

تمثل مشكلة القائمة الخاصة وإختيار اللاعبين، أحد المشاكل الرئيسية التى تواجه بعض المدربين، خاصة وإذا كان مستوى الأداء الفنى متقارب بين اللاعبين بعضهم البعض.

وعند إختيار اللاعبين، فإن هناك أسساً معينةلابد من أن يفهمها الفريق

فالأساس الأول: هو أنه لا يجب على المدرب أن يترك اللاعبين يلعبون وحدهم دون توجيه، كما أن التعليقات المحزنة التى يطلقها بعض المدربون لاشك أن لها تأثيراً سلبياً على اللاعبين، كما أن الشئ الهام الذى يجب توضيحه، هو أنه فى مرحلة معينة من الموسم، مطلوب من اللاعب أن يؤدى وظيفة معينة، فإذا كان لا يؤديها كما يجب، فإن هذا اللاعب يجب إحلال من هو أكفأ منه مكانه.

إن المباريات دائماً ما يكون الفوز فيها بسبب اللاعبين الذين يؤدون ما هو متوقع منهم، وليس عن طريق اللاعبين الذين يؤدون الأداء فى أقل مستوى. كما أنه من الحكمة ألا يقع الفريق فى فخ الإعتقاد بأن المباراة القادمة، ستتيح الفرص فيها للذى لم يوفق فى المباراة الأولى.

والأساس الثانى: فى توجيه (إختيار) اللاعبين هو خضوع إختيار اللاعب لقاعدة ما يسمى، بالرغبة والمقدرة، فلاعبى الفرق ذات المستوى العالى، الذين لهم معدل عال من الرغبة، ليس بالضرورة أن يكون معدل مقدراتهم عالياً، ومن جهة أخرى فإن الفرق الذين لهم معدل عال من المقدرة من الطبيعى أن يكون معدل رغبتهم عالياً. وعلى هذا فلابد من إختيار اللاعبين الذين يجيدون اللعب ومن ذوى الرغبة والمقدرة العالية فى الفريق،

وهناك سر (مفتاح) يتعلق بهذا الشأن، وهو أن اللاعبين الناشئين عادة ما تكون لهم رغبة جامحة فى لعب المباراه، ومن ثم فمن واجب المدربين وضع اللاعبين أصحاب الرغبة العالية حتى لو لم تكن قدراتهم كبيرة فى صفوف الإحتياطى، وذلك لأن الروح العالية تعوض أحياناً فارق القدرة والمهارة.

ويجب أن نشير هنا إلى أن المدرب الذى يعتمد فى إنتقادة على اللاعب الذى له قدرة

عالية ورغبة قليلة، أو بمعنى أخر ليس لديه روح العطاء فإن مثل هذا المدرب ولاعبيه سوف يكونوا من الخاسرين وسيبدوا الفريق سيئاً ككل أمام الجميع.

الأساس الثالث:

هو أنه يجب على المدربين أن يؤسسوا الفريق بناء على القدرات الخاصة التى يحتاجها أعضاء الفريق، فمثلاً لو قرر أحد مدربى كرة السلة أنه يريد لاعب يجيد التصويب، فمن ثم فإن ملكة التصويب يجب أن تكون هى أساس الإختيار، ولو رأى مدرب الهوكى أن السرعة هى أهم عنصر فيها فإن هذه الميزة يجب أن تكون عاملاً مؤثراً فى إختيار لاعبى الفريق.

ومن ثم يجب إختيار اللاعبين للقاعدة المعروفة بأسم (نظام ظروف المباراه.

وأفضل موقف للإختيار هو مباراه فعلية، يليها مبارة تدريبية مع فريق أو خصم آخر، خلاصة القول، هو أنه من خلال اللقاءات التدريبية أو المباريات عادة ما يكون هناك ثلاثة أنواع من اللاعبين:

النــوع الأول:

هناك اللاعبون الذين يجيدون فى التدريب وأيضاً فى المباراة

النــوع الثانى:

هناك اللاعبون الذين لايتدربون جيداً، وإنما يؤدون مباريات كبيرة

النــوع الثالث:

هناك اللاعبون الذين يجيدون فى التدريب ونادراً، بل لا يجيدون أبداً فى المباريات.

وعلى العموم لا توجد طريقة معينة تمكن المدرب من إختيار من سيلعبون فى المباراه، ولذلك فإن الإ متحان الحقيقى فى إختيار اللاعبين هو المباراه.

ولابد أن يكون هذا هو الهدف المبدئى للإختيار، فالمباراه أفضل موقف لإكتشاف من هم الفائزين الذين لهم حق الإختيار، بدلاً من القلق والتوتر، بخصوص التنبوء بمن هواللاعب الذى سوف يسجل النقط أو الأهداف فى لقاء (مبارة مصيرية).

إن المدربين الذين يخوضون المباريات دون الاهتمام بتصويرها أو تسجيلها بالفيديو لتقييم أداء كل لاعب فى الفريق، فإنهم بذلك يسيئون إستخدام واحدة من أهم أدوات إختيار اللاعبين الأكفاء. وعليه فإن رؤية أفلام المباريات يجب أن تؤخذ فى الأعتبار، كما

يجب أن نشير هنا إلى أهمية مناقشة بعض الوسائل الأخرى لأشكال إختيار اللاعبين والموافقة عليها من خلال لقاءات الفريق، وأحياناً يرى اللاعبون بعضهم البعض أكثر هدوءاً من المدرب وإستخدام ما يسمى (سيسيوجرام sociograms) أو (مقياس التكافؤ الإجتماعي)، يمكن أن يحدد الإختيار فى هذا الشأن.

وهذه الوسيلة مفيدة جداً خصوصاً في خلق روح الإنتماء فى الفريق، وبمنتهى البساطة لو فرض أن غالبية المجموعة تعترض على تشكيل الفريق بسبب ما، فإن إستخدام (سسيوجرام) سوف يحل هذه المشكلة

وهيئة التدريب يمكنها إستخدام(سسيوجرام) كدليل فى تحديد التغييرات التى يعتقدون أنها ضرورية للفريق ربما يجدونها مفيدة فى حل المشاكل التى تعترضهم.

كما لا يمكننا أن ننكر دور الحالة البدنية فى إختيار اللاعبين، فمثلاًنمط الحركة، وزمن العدو السريع وكذا السرعة والتوازن هى عموماً طرق مستخدمة فى إختيار اللاعبين، ولكنها يجب أن تستخدم وفق لظروف وإتجاه اللعب، ويمكن وصف الإتجاه فى النشاط الرياضى بطرق كثيرة، ولكن عامة فهو يعنى أن الناشئ لدية الرغبة فى التعلم والتعاون والإلتزام بالقواعد المتفق عليها ويطمح إلى العمل الجاد ليصبح لاعباً ممتازاً، كما أن مشكلة عدم إختيار اللاعب قد يؤدى إلى خلق مشاكل لاداعى لها.

وإحتمال أخر لإختيار اللاعبين وهو خلق وتنمية روح التنافس الشريف بين الناشئين والكبار من أجل صالح الفريق.

إن أهم ميزة فى ذلك هى أن هذه الوسيلة تؤدى إلى الدفع بالصف الثانى بل والثالث إذا وجد فى بعض الفرق، إلى الفريق الأول لتجديد دمة وشبابة، حيث تتوافر الحيوية مع الخبرة، وهما عنصران لازمان لشتى الفرق الرياضية، أما لو أخذ هؤلاء الناشئين الفرصة ولم يوفقوا فإن اللوم لا يقع على المدرب، وإنما عليهم، وفى هذه الحالة يكونون راضين عن وضعهم وموقفهم، حيث أتيحت لهم فرصة عادلة لإظهار قدراتهم.

وهذه طريقة ممتازة للتعرف على رغبات اللاعبين وأيضاً إبعاد لاعب الفريق الأول عن المشاحنات، وبعض المدربين يحددون ذلك فى فترة التدريب كل موسم فقط،كما لا يجب ألا نغفل أهم الصفات الإراديه مثل الشجاعة والرغبة والجدية وروح التنافس، فهى هامة جداً فى الإختيار ولكنها صعبة جداً.



16

الفصل السادس عشر

المدرب ونوع من التخطيط

- المدرب والتخطيط العمقى
- المدرب و(تشكيل) تخطيط قيادة التدريب
- المدرب وتهيئة اللاعبين
- المدرب وتحديد مراكز اللاعبين
- المدرب والتشجيع الجماعى

التخطيط العمقى (التخطيط الداخلى): Depth chart

يستخدم التخطيط التداخلى (الداخلى) كأداة تنظيمية مفيدة، عادة عندما يكون هناك عدد كبير من اللاعبين يتضمنهم تركيب الفريق.

وتعتبر الخطوة الأولى عند تشكيل هذا الفريق هو كيفية كتابة أسماء اللاعبين حسب المركز الذى يشغله كل لاعب قبل بداية موسم اللعب (فترة المباريات). أن وظيفة جهاز التدريب هو خلق تشكيل داخلى (شبه تخطيطى) للتأكد أن كل لاعب له ترتيبة ومكانه الطبيعى فى القائمة الموضوعة، وهذا لا يتأتى إلا من خلال التقييم الموضوعى خلال المباراة، وما قد يترتب عليه من تغيير لأوضاعهم طبقاً لخبرة كل لاعب فى الملاعب (بمعنى الجهد) الذى أعطاه اللاعب داخل الملعب)

وفى حالة عدم رضا المدرب عن كمية الجهد المبذول، فإن وضعه داخل التشكيل، يعتبر مضيعة للوقت، وحيث أن جهاز التدريب قد حدد ما قد تم تقييمه وتصحيحة، وعمل على تهيئة الفريق لإدائه بما فى ذلك تغيير مراكز اللاعبين، بالتالى لن تكون مهمة هذا الجهاز فى وضع قائمة اللاعبين، تشكل أى صعوبة. مع ملاحظة أنه عند إجراء بعض التغييرات بين مراكز اللاعبين، فعلى المدير الفنى للفريق أو رئيس جهاز التدريب أن يتحدث إلى هؤلاء اللاعبين الذين شملهم التغيير، لشرح أسباب تغيير المراكز بالنسبة لهم، بهدف تجنب أى مشكلة نفسية قد تخلق لدى اللاعب.

ويفضل بعض المدربين إشراك اللاعبين فى وضع تصور عن التغييرات المقترحة فى المراكز، وذلك من خلال طرحهم لاستمارة استبيان تتضمن على سبيل المثال بعض الأسئلة الخاصة بمن هم أفضل خمسة لاعبين؟ أو تسعة لاعبين أو أحدى عشر لاعباً يجب أن يشملهم الفريق حسب ترتيب المراكز مثل هذا السؤال البدائى يكون الهدف الأساسى منه خلق جو من الراحة لجهاز التدريب وعندما يتم ذلك فإن بالتالى يتحدد موقف كل لاعب ومركزه بالنسبة للفريق الأول وبشكل سريع، ويتم هذا عادة أثناء الإجتماعات بين اللاعبين وجهاز التدريب خاصة فى الفترة التى تسبق المباريات مباشرة. أن استخدام مثل هذه الطريقة (طريقة الاستبيان) سوف يقلل وبنسبة كبيرة المشاكل النفسية التى يمكن أن تخلق بين صفوف اللاعبين، حيث دائماً ما تكون الأنفصالات لعدد محدود من اللاعبين.

كما يجب هنا أن تكون وظيفة جهاز التدريب، هو محاولة تحديد هؤلاء اللاعبين الذين سوف يشملهم التغيير وذلك قبل بدء التدريبات، حيث يجب أن يكون هناك اكبر عدد

ممكن من المشاركين يتضمنهم التشكيل الداخلى للفريق، وبعد تحديد أولويات اللاعبين حسب مراكزهم، فإن المراكز الأخرى يتم ملئها بتشكيل طبيعى حسب مراكز اللاعبين مهارياً وفنياً وتكنيكياً مبتدئ من الأمثل فالأمثل.

ان الغرض الأساسى من التشكيل الداخلى للفريق هو فى المقام الأول غرض تنظيمى بحت، وعليه يجب على اللاعبين أن يتفهموا هذا الغرض بشكل بديهى وترتيبهم التلقائى وحسب أماكنهم فى الفريق، حيث لا ضمان هناك ببقاء أحدهم فى أى مراكز من المراكز، طالما هذا مرتبط بالجهد المبذول فى الملعب. **ولكن مسئولية خلق التغييرات فى الخط التنظيمى (تقسيم الفريق إلى أكثر من فرقة) للفريق، ترتبط بما يلى:**

الفريق يتكون من فرق أخرى فمثلا (فريق أ،ب أو فريق أول وثانى وثالث وهكذا)، بمعنى أنه عندما يثبت أى من اللاعبين لمدربيه أو مدربه، أنه أفضل وأكثر كفاءة من غيره لشغل أحد المراكز فى الفريق الأول، فيجب ترقيتهم (إنتقالهم) لهذا الفريق فى الحال، ولتأكيد أنه لم يتم تخطى أو تجاهل وكذا تناسى أى من اللاعبين الموجودين ووضعه فى مكان خاطئ. هنا لابد من إعادة تقييم اللاعبين كل حسب ترتيبه وعمره الزمنى وكفاءته فى اللعب، ويتم هذا غالباً بواسطة المدرب أو جهاز التدريب كله، وذلك قبل بدء موسم المباريات.

ويجب أن يكون اللاعبين على وعى بهذا التقييم المتواصل واستمراريته وهذا أمر هام جداً بالنسبة للصفوف الأقل مرتبة من الفريق الأول، لأنهم فى حالة عدم اختبارهم، فمرجعه هو أن هؤلاء ليسوا على القدر الكافى من الكفاءة لشغل أحد المراكز داخل صفوف الفريق الأول، حيث لم يتم تخطيهم أو تجاهلهم أو تناسيهم.

ويجدر الأشارة هنا بإنه بدون هذا النوع من التنظيم التداخلى للاعبين Depth-chart فإن الترتيب الأول الخاص بالفريق سوف يظهر بصورة سيئة خاصة فى الفترة الأولى من المباريات ويعتبر ذلك معوقاً، مما يؤدى إلى هبوط الفريق إلى مرتبة أقل. إلا أنه بخلق التشكيل الداخلى Depth وبشكل وقتى فإن هذا يعتبر أكثر قيمة للوقت والجهد، ويمنع قدر كبير من الأرتباك بين صفوف الفريق.

وعادة ما يؤسس العديد من المدربين فريقهم بعد أن يتم إعطاء إستغناءات اللاعبين، وبصورة غير قابلة للجدل بين افراد جهاز التدريب، كما يجب أن نلفت النظر هنا إلى كل من لاعب الخبرة واللاعب المرموق والذى يتميز بصغر السن، حيث أننا كثيرا ما نجد أن بعض اللاعبين من ذوى المستوى الجيد والمرموقين لهم الفرصة لشغل أحد المراكز الهامة

فى صفوف الفريق الأول، والسبب فى ذلك، هو أنه عادة ما يتم شغل هذه المراكز باللاعبين من ذوى الخبرة.

عموما يجب على المدرب أن يعطى الفرصة لهؤلاء اللاعبين المرموقين خاصة لإظهار مواهبهم ويتم ذلك فى بعض المباريات الحبية أو المباريات العمومية حتى يكون ذلك خير معين لاختيار هؤلاء المرموقين من ناحية أخرى يجب على هؤلاء اللاعبين أن يبذلوا اكثر من جهد فى هذه المباريات وألا يستهانوا بهذه المباريات حيث هى الخطوة الهامة لوصولهم لأحد المراكز الهامة داخل صفوف الفريق الأول.

وهناك سبب آخر لهذا الترتيب التنظيمى (التشكيل) للاعبين أولا هو إعطاء الفرص الذهبية للاعبين الأوائل من ذوى الكفاءة العالية، لعرض مهاراتهم أو عدم عرضها. وفى كثيراً من الحالات نجد أن هؤلاء اللاعبين خارج صفوف الفريق الأول، وربما يكون ذلك لسنة أو عدة سنوات، ولكن هذا لا يمنع أن عليهم أن يعملوا بجد ويواظبوا على التدريب، حتى يستحقوا الفرصة إذا ما سمحت لهم الظروف للأنضمام داخل صفوف الفريق الأول.

المدرب والتشكيل (التخطيط) الخاص بقيادة التدريب:

إن الجزء الثانى بعد الإنتهاء من وضع التشكيل أو التنظيم الداخلى للفريق هو ما يتعلق بالتخطيط الخاص بقيادة التمرين، فهو الجزء الثانى من التخطيط حيث يجب أن يوجه الى الممارسة الحقيقية قبل موسم التدريب، ويتم ذلك فى عدة خطوات محدوده.

أ- الخطوة الأولى:

وهى التى تتعلق بوضع مفاهيم مرتبة بالنسبة لنوع الرياضة التى يمارسونها، مع أهمية تغطيتها جيداً بمعنى شرح أهداف هذه الرياضة ومتطلباتها البدنية والنفسية والوظيفية والمهارية كذا أهمية التدريب ـ ومتطلباته ـ تجهيز اللاعبين لخوض فترة المباريات الخ فكل هذه البنود فى اطار او برنامج لقيادة الفريق الذى يتضمن بالتالى أجزاء التمرين وأقامة من أول فترة الإعداد حتى بداية فترة المباريات التى تمثل (افتتاح الموسم الرياضى)،

ومن المهم وبصفة أساسية، ضرورة وضع هذا الجدول بشكل يومى، بصرف النظر عن تقدم اللاعبين وحتى إن لم يكن مهيئين لإفتتاح الموسم على أساس برنامج القيادة التدريبية، فإن الفريق هنا يكون قد مر بكل خبرات الملعب اللازمة لإفتتاح الموسم. ومن الطبيعى ألا يستوعب بعض اللاعبين كل الخبرات وبشكل فورى ولكن الاستمرار فى التدريب سوف نجدا أن مثل هذه المشكلات سوف يتم حلها.

كما يلاحظ أن كثيرا من المدربين يستمر فى محاولة تعليم أشياء جديدة مرة كل موسم، وهذا ليس مرضياً خاصة إذا ما دخل الموسم، حيث يجب أن يكون ذلك قبل بداية الموسم ويفضل أيضاً ذلك مع الفرق الأقل مستوى فمثلاً إعطاء جرعة تعليمية كاملة فى أول الموسم وبقية الموسم يتم تخصصه لصقل خبرات ومهارات الفريق لنهاية الفترة التدريبية أمر ضار بالفريق وغير واقعى، إلا أنه من الأفضل أن تستغل الفترة التدريبية فى رفع كفاءة اللاعبين البدنية والفنية وليس فى تعليم وصقل مهارات الفريق.

وأحيانا نجد أن بعض المدربين يعد ويهتم بالإستمرار فى تعليم المهارات الخاصة ببعض المواقف (الخشنة) التى تحدث داخل الملعب، رغم عدم استعداد اللاعبين تماماً، وكنتيجة لذلك فإنهم عادة ما يفقدون الكثير من الوقت وفى آخر لحظات أو الفترات نجدا أن المدرب يحاول التركيز على أشياء تعليمية كثيرة وفى فترة زمنية قصيرة، وبالتالى نجد أن مثل هذه الخطة مقيدة وطريقة ترتيبها مضمحلة وغير مرضية تماماً.

بالنسبة لذلك فلا يوجد هنا حل أكثر من جدوله بدايات ونهايات الفترة التدريبية التى تسبق بداية المنافسات (المنافسات التجريبية) تكون هذه الجداول موضوعة على أسس عملية سليمة تخدم كل من اللاعبين لرفع كفاءتهم البدنية والفنية، وتخدم المدرب فى عدم ارباك وقته.

المدرب فى مساعده وتهيئة اللاعبين:

لكل مدرب له فى مساعده وتهيئة اللاعبين طريقة معينة، ويجب أن تتم هذه التهيئة من خلال الإجتماعات التمهيدية و النهائية، فى حين المساعدة يجب عادة أن تتم بين المدرب واللاعبين بصورة منفردة، أى يحاول المدرب أن يقابل كل لاعب على حده لتفهم مشاكله سواء العائلية أو التى تتعلق بوضعه داخل الفريق، ،ومحاولة حلها وإذا كانت خارج صفوف الفريق فيجب أن يتبعها ليتأكد من حلها.

المدرب وتحديد اللاعبين قبل اللعب: (أو المباريات)

قبل بداية موسم المباريات كثيراً ما نجد أن هناك بعض المناقشات و الإجتماعات المستمرة بين جهاز التدريب بعضهم لبعض حرصاً على عدم ضياع الوقت، أن الوقت المحدد يترتب عليه تحديد عديد من الإجراءات قبل بدء المباريات، سواء كانت هذه الإجراءات داخل الملعب أو فى منتصف المباريات (بين الشوطين) - والمتعلقة بتحديد مراكز اللاعبين قبل اللعب.

ويجب أن يقرر جهاز التدريب الأمور المتعلقة بمراكز اللاعبين مسبقاً وقبل بداية المباريات بوقت كاف، ويجب أن يتم ذلك بتخطيط سليم لمنع الإرتباك قبل آخر لحظة أو (الفترة التى تسبق دخول المباراة)، أما فيما يختص بالتخطيط المرتبط بنصف الوقت (فترة الراحة بين الشوطين مثلاً) فغالباً ما يقطع دائما من الوقت داخل حجرة التجمع للمناقشة والمشاورة ويتم ذلك بشكل سريع، ويا حبذا لو كان لمثل هذه المواقف تخطيط للوقت المخصص للراحة بين الشوطين حتى يتم إتخاذ كل القرارات اللازمة مع تحديد ما يجب العناية والإلتزام به أثناء اللعب.

إن القيادة الحكيمة السليمة للمدرب فى نصف الوقت عادة ما تعتمد على نوعية الموقف نفسه، كما يجب على المدرب فى ذلك الوقت أن يركز تفكيره جيداً، وهذا يتضمن شيئين هامين وهما

- ما يجب أن يقوله فى مثل هذه الحالات، سواء كان اداء الفريق جيداً أو رديئاً.
- الأسلوب أو الطريقة التى يتكلم بها، ليضمن وصول التوجيهات بطريقة سليمة.

إلا أننا يجب الانكرر خبرة المدرب هنا هى أحسن معلم فى مثل هذه المواقف.

أن التخطيط السليم لتحديد اللاعب الذى سيشغل احد المراكز، أثناء المباراة يجب أن يتم بصورة واعية ،حسب المتغييرات التى تطرأ على الفريق سواء فى حالة الفوز أو الهزيمة.

كما يجب أن يتضمن التخطيط الخاص تغيير المراكز. ما يجب قوله فى حالة خسارة الفريق للمباراة وكذا فى حالة فوزه، حيث أن معظم المدربين يعرفون تماما، ما يجب قوله إذا كان الفريق منتصراً، ولكنهم يفكرون قليلاً فى ضبط أنفسهم (فى فترة الراحة بين الشوطين) فى حالة هزيمة الفريق.

ان العديد من إمكانيات اللاعبين والإحتمالات المتوقعة، يجب أن يتم مناقشتها وأخذها فى الإعتبار بمنتهى البساطة، بواسطة المدربين ـ لأن الموقف داخل حجرة التجمع بين الشوطين ـ أو فى الأتوبيس فى طريقة العودة بعد خسارة المباراة، يختلف عن غيره من المواقف. ويجب أن يكون المدرب معداً لذلك اعدادا كافياً كيف يتعامل معهم.

إن جهاز التدريب عليه أن يناقش ويقييم المباراة فى اليوم التالى لها وإذا كانت المباراة قد تم أداؤها فى ظروف عادية أم لا، فإذا كانت قد حدث فى ظروف عادية فلا مشكلة، ولكن الأمر يختلف بالكامل إذا كانت المباراة قد تم أداؤها فى ظروف صعبة، وإنه لم يتم مناقشة مثل هذه الأمور المتعلقة بآخر مباراة لعبها الفريق، وسواء كانت أنتهت بالفوز أو

الهزيمة، فإن هذا سوف يجيئ بعواقب سيئة وخيبة أمل للاعبين فى مدربهم، حيث أننا نجد أنه سوف يمر يوم أو يومين وربما أكثر على أداء المباراة والتى أنتهت بهزيمة الفريق، وهذا يعنى أن هناك وقت اكثر من اللازم قد استهلك فى ابتلاع صدمة الهزيمة، كان من الواجب أن يستثمر هذا الوقت فى علاج لاعب أصيب أو جرح وبصورة سريعة صباح اليوم التالى للمباراة وليس بعد يوم أو يومين أو اكثر، حتى نستطيع لاستفادة من هذا اللاعب فى مباراة قادمة.

إن جمع الفريق صباح اليوم التالى لخسارة المباراة يستحق الكثير من الإهتمام، لأن هناك العديد من المزايا فاكتشاف الجروح ـ والكدمات والتقلصات والتمزقات، يجب أن تعالج ويعتنى بها فوراً وبالتالى فإنه توفير للوقت لإلتئام الجروح.

وإذا كان الفريق قد فاز فى المباراة، فإن ذلك يعطى الفريق الفرصة للاستمتاع بوقت طيب وقليل مع الإسترخاء من العمل الرسمى، حيث يكون ذلك له فائدة نفسية على الخلق الرياضى للفريق.

كذلك سوف يستفيد الفريق من إجتماع صباح اليوم التالى للمباراة، فى حالة إذا ما كان قد تم تصوير المباراة سينمائياً لمشاهدتها والتعليق عليها ومناقشة أداء الفريق ككل أو اداؤه كأفراد. حيث يساعد ذلك فى جذب انتباه الفريق إلى التفكير فى النواحى الفنية بدلا من الأحتفال فترة طويلة، ومهما كانت الحالة (فوز أو هزيمة) فإن العمل بعد المباراة يعطى أكبر للممارسات اليوم التالى للمباراة، وجعلها أسهل، لأن قطع الوقت بين المباراة والتى تليها دون استغلال هذا الوقت، هو تعجيز لقدرات اللاعبين.

التشجيع وزيادة الحماس الجماعى للفريق:
(الشحن النفسى والمعنوى للاعبين)

قد يتبادر إلى الذهن من الوهلة الأولى عند تطرقنا لهذا الموضوع هو تشجيع اللاعبين وزيادة حماسهم خلال اللعب أو فى المباريات من قبل جمهور المشجعين ولكن هذا يختلف عن مفهوم التشجيع والحماس الجماعى للفريق، الذى سوف نتناوله هنا، فالمقصود بذلك تلك الأمور التى تتعلق بزيادة الشحن النفسى والحماس المعنوى للاعبين وهذا ما سوف نتطرق إليه بشيئ من التفصيل.

ان النواحى الهامة التى يجب أن يتم تحديدها والإهتمام بها تلك المرتبطة بالتشجيع والحماس الجماعى للفريق. والدور الذى يلعبه المدربون المتخصصون فيما يسمى بالتوجيه المعنوى للاعبين.

إن خلق المواقف المختلفة خلال التدريب والتى من شأنها رفع الحالة النفسية للاعبين وخاصة مثل المباريات الهامة، هو من الأمور الهامة فى تشجيع وزيادة الحماس الجماعى للفريق، لذا يجب على المدربين العمل باستمرار على خلق هذه المواقف وبصورة مستمرة حتى نضمن ارتفاع معنوية اللاعبين وزيادة حماسهم الجماعى مما ينعكس على أدائهم فى الملعب.

وفى بعض الرياضات كان الإهتمام بالتشجيع والحماس الجماعى للفريق يتم بشكل أسبوعى وكجزء اساسى من الوحدة التدريبية، فإعطاء مجموعة التدريبات لتنمية الإرادة وقوة التحمل، وكذا الشجاعة والإقدام وحسن استغلال المبادرة فى الملعب، وتحقيق الفوز باستمرار على بعض الفرق من خلال اللقاءات الودية من الأشياء الهامة التى تعمل على زيادة حماس اللاعب الاجمالى للفريق. وخلق جو من الإثارة لتطوير الروح المعنوية للاعبين.

إن الإهتمام بزيادة الحماس ورفع الروح المعنوية والتشجيع للفريق كان دائما محل جدال، لأن هناك عادة بضعة ساعات قبل بداية المباراة، وأى تأثير عاطفى ايجابى يؤثر على الفريق الذى يندمج فى الملعب، قبل بداية وقت المباراة.

ومن ناحية أخرى فإن بعض المدربين لايفضل القيام بتشجيع وزيادة حماس اللاعبين على الإطلاق، لأن التأثير العاطفى قد يكون عالى جداً مما يسبب احباط للاعبين بعد نهاية وقت المباراة، وهذا ما يتم الشعور به بوجه عام، ان لم يكن الفريق قد تم اعداده اعداداً كافياً من الناحية الذهنية طوال الأسبوع، إن الإهتمام بزيادة وحماس اللاعبين وتشجيعهم فى آخر لحظة ووقت قصير لا فائدة منه بالمرة.

وعلى هيئة التدريب (جهاز التدريب) أن يقرروا ، إذا ما كانوا سوف يهتمون بمثل هذه الناحية بحماس اللاعبين أم لا وإن كان كذلك فإن هذه المعلومات الخاصة بالتشجيع والحماس، هامة بالنسبة لترتيب مبادئ التدريب. وإذا ما تم تحديد مواعيد بدء المباريات والإعلان عنها، فإن من الواجب على جهاز التدريب البدء فوراً فى التخطيط لانفسهم وبشكل تتابعى، فى عمل البرامج التى تحقق رفع الروح المعنوية للفريق وكذا زيادة حماس اللاعبين.

كما لا يفوتنا أن نوضح الدور الهام للمدير الفنى للفريق وكذا المدربين فى رفع وزيادة حماس اللاعبين، وذلك من خلال الجلسات التشجيعية، حتى يعطى مزيد من مبادئ التوجيه لخلق نوع من الأثر الضرورى فى الفريق.

كما نلاحظ دائما أن بعض الرؤساء والمهتمين باللعبة فى النادى يشارك فى جلسات تشجيع اللاعبين، وهذه طريقة قد تؤدى إلى زيادة الشحن المعنوى للفريق بطريقة تؤدى إلى توتره أو تؤدى إلى زيادة الحماس بطريقة ايجابية وعلى العموم يمكن تجنب مثل هذه الأمور إذا ما أحسن جهاز التدريب التخطيط الجيد لهذه الأمور وإذا ما أحسن جهاز التدريب التخطيط الجيد لهذه الإجتماعات، فقد يخلق هذا نوع من الوحدة والإتحاد بين اللاعبين (الفريق) وادارة النادى، حيث يعطى هذا الفرصه للاعب للإحساس بجزء ممتع من الجو النفسى الذى يعيش فيه قبل المباراة، ويعطيه الفرصه للمزيد من التفاهم وخلق الصبر لديه.

17

الفصل السابع عشر

المدرب والموسم الرياضي

- المدرب وموسم رياضى فاشل
- المدرب ومواجهة الهزيمة
- اعادة البناء
- التعرف على الأسباب الرئيسية للهزيمة
- اسباب وظروف أخرى للخسارة

اعادة البناء

- عقد اجتماعات
- رفع الروح المعنوية
- عمل شيء متوقع
- التغيير فى بعض المراكز والعناصر داخل الفريق

ظروف الهزيمة

- الهزيمة أمام فريق منافس
- الهزيمة أمام فريق ضعيف
- الهزيمة فى المباراة الأولى

المدرب الرياضى وموسم رياضى فاشل «نحن لانعرف لذة وطعم النصر اذا لم نذوق يوماً طعم الهزيمة»

يعتبر عالم الرياضة عالم فريد من نوعه فهو عالم مملوءاً بالاحاسيس الغريبة فهناك الفرح والسرور، نتيجة النشوة والانتصار فى موقف معين، بينما فى موقف آخر نجد الحزن والحسره مع الالم والاسى. وعلى جميع المدربين العاملين فى حقل التدريب ان يتفهموا مثل هذه الحقائق جيداً. عليهم أن يعرفوا حقيقة هامه هى أن الحال لايبقى على ما هو عليه.

فالعوامل التى تغيير الواقع الذى يعيش فيه المدرب مختلفه باختلاف هذا الواقع، ورغم هذه الحقائق نجد أن كثيرا من المدربين لايتقبلوها بصدر رحب، فهم لايمكن أن يتقبلوا هزائم متكررة ومواسم رياضية غير ناجحة وهؤلاء المدربين عاده ما تكون نظراتهم لمثل هذه الامور سطحية غير واقعية، يصابون بحالة ذهول فى أول هزيمة تقابلهم.

والمدرب الناجح فى عمله هو ذلك الشخص الذى يجب عليه أن يهيىء نفسه على أنه فى يوم من الأيام أو فى عام من الأعوام سيصاب بموسم فاشل وعليه أن يكون مستعداً لتقبل مثل هذا الأمر، لذلك يجب عليه ان يكون واقعياً مع نفسه يعلم بأنه لايمكن أن يحصل على مواسم ناجحة بصفه مستمرة. ويعرف أن الهزيمة تجربة متواضعة وفى نفس الوقت تجربة ثقيلة على النفس ومهما كانت تجاربنا فنحن لانعرف لذة النصر مالم نعرف طعم الهزيمة، صحيح أن الهزيمة لايمكن أن تكون هدفاً لنسعى إليه ولكن حيث أنه لابد من وجود منتصرين فأنه بالضرورة ان يتواجد منهزمون، لذلك يجب أن يتعلم المدرب كيف يخسر بشرف؟!!!.

المدرب ومواجهة الهزيمة:

ليست هزيمه أى مدرب فى أحد المواسم تعتبر نهاية المطاف بالنسبة لهذا المدرب، ولكن فى الحقيقة نجد أن كثيراً من المدربين يصابون بخيبه امل عظيمه عند هزيمتهم فى أحد المواسم. ويبدأون فى الولوله مع كثرة الكلام واسقاط عيوبهم على لاعبيهم بل يصل الامر ببعضهم بأن يهدد بحذر داخل نفسه باعتزال العمل كمدرب وفى الواقع فإن هذا مرجعه سبب واحد وهو أن هؤلاء المدربين لم يكونوا فى يوم من الأيام مهيئين لتقبل مثل هذه الهزائم ونحن ننصح المدربين العاملين فى حقل التدريب بالوقوف فى مواجهة هذه

الهزيمة وذلك من خلال تطبيقهم أو معرفتهم للآتى:

أولاً : اعادة البناء

ثانياً: التعرف على الاسباب الرئيسية التى ادت إلى حدوث هذه الهزيمة.

ثالثاً: اسباب وحالات اخري للخسارة.

أولاً : اعادة البناء:

يجب على كل مدرب عند مواجهته لموسم رياضى فاشل أو الهزيمة غير المتوقعة، الا ينظر إلى هذه الامور نظرة تتسم بالسطحية فمثلاً هناك بعض المدربين الذين يشجعون اللاعبين ببعض كلمات المواساة المحدودة وهناك من يأخذ جانباً من لاعبيه ومنهم من يخلق الاعذار للاعبين ويوجد بعض التبريرات نتيجة هذه الهزيمة، عموما مثل هذه النظرة السطحية لاتؤدى الى نتيجة ايجابية وإحتمال توقع الهزيمة يصبح من الأمور القائمة لمثل هذا الفريق ولكن العكس صحيح يجب أن تكون نظرة المدرب واقعية للهزيمة وهذا لايأتى إلي من خلال الآتى:

١ – الاعتراف بالهزيمة

٢ – الدراسة العامة للظروف التى ادت إلى حدوث هذه الهزيمة

٣ – معرفة اسباب هذه الهزيمة.

٤ – التأكد من ان اسباب هذه الهزيمة ليس مرجعها طريقتك فى التدريب او نتيجة اخطاء اللاعبين وتهاونهم

وإذا قام المدرب بدراسة هذه النقاط، ففى هذه الحالة يجب أن يعدل من سلوكه وأن يكون عطوف بلاعبيه متفهم لعواطفهم نتيجة الهزيمة مع ملاحظة ألا يفقد إحترامه، فالمهم فى مثل هذه المواقف «الهزيمة» أن يحتفظ بحب واحترام لاعبيه وأن يكون مثالاً يتحذى به عند قيادتهم اثناء عملية اعادة البناء بحيث يجعلهم واثقين من انفسهم ولديهم القوة على الخوض فى مباريات مقبلة وهذا لايأتى **إلى من اتباع الوسائل الاتية لاعادة بناء اللاعبين.**

١ – عقد اجتماعات مستمرة للاعبين

٢ – رفع الروح المعنوية

٣ – عمل شئ غير متوقع

٤ – التغيير فى بعض المراكز والعناصر داخل الفريق

وسوف نقوم هنا بشرح هذه الوسائل الاربعه بشئ من التفصيل نظرا لما تلعبه من دو هام في عبور حاجز الهزيمه.

١ - عقد اجتماعات مستمرة للاعبين:

تعتبر الاجتماعات المستمرة باللاعبين من الأمور الغاية فى الأهمية بالنسبه للاعبين حتى لايفتقدوا الثقة فى مدربهم خاصة بعد الهزيمة إن مجموعه الاجتماعات التى يقوم بها المدرب سواء كانت هذه الاجتماعات مباشره مع افراد أو مع الفريق ككل تبطل كثير من الشائعات التى يستخدمونها داخل اروقة النادى أو خارج اسواره كما أن هذه الاجتماعات سوف تسمح لك كمدرب بالتعرف على بعض من ظروف المجتمع الذى تعيش فيه سواء كان هذا المجتمع داخل النادى أو خارجه.

يجب عليك أن تعطى وقت اكثر للاعبيك تعمل فيه على محو اثار الهزيمة، **واليك بعض النصائح التى تساعدك عند عقد هذه الاجتماعات:**

- حافظ على شخصيتك وراحتك خلال الاجتماع.
- استمع بصدر رحب للاعبيك
- دع كلماتك مختصره ومفيدة.
- اعمل على الاترتفع حده هذه المناقشات بينك وبينهم.
- حافظ على اتزانك الانفعالى.
- دع المناقشات منظمة حتى لاتفقد هدفها.
- ضع فى اعتبارك ان هناك منافسين يتوقعون فى ان يفقد لاعبيك الثقة فيك.

٢ - رفع الروح المعنوية للفريق:

قد يصادف بعض المدربين حظ سيئ فى كثير من الاحيان خاصة عندما تتوالى وتتعاقب الهزائم طوال الموسم الرياضى الواحد وقد يكون هناك سبب واحد أو عدة اسباب لهذه الهزيمة يسهل معالجتها ولكن بادئ ذى بدء لابد من ان يعمل ذلك المدرب جاهدا على محو أثار هذه الهزيمه وذلك من خلال رفع الروح المعنوية للاعبين.

وهناك العديد من الامور المختلفة لرفع الروح المعنويه فدعوة بعض اللاعبين على مناسبه تمس احد اللاعبين (نجاح، عيد ميلاد، زواج) وتجمع هؤلاء اللاعبين فى هذه المناسبة سوف يعمل على تلطف الجو وتهيئة الجو النفسى للاعبين بعودة روح الإخاء خاصة إذا ما استغل المدرب هذه المناسبة استغلالاً جيداً كذا الحال عند انتهاء اللاعبين من الوحدة

التدريبية، وتوجههم لغرفة خلع الملابس سيفاجئون مثلاً بإعلان عن مشاركة فى حفل شاى عقب التمرين أو وجود بعض الحلوى والمرطبات سبق تجهيزها وهم فى التدريب. فمثل هذه اللفتات سوف تعمل على التقليل من علامات. الحزن والأسى والحسرة للهزيمة التى لحقت بهم،

كما اننا ننصح بأن يشارك الجهاز التدريبى من مدير فنى وكبير مدربين ومساعديه واداريه فى هذا الجو المرح حتى نضمن محو آثار الهزيمة إلى حد ما وإن بعض اللاعبين قد أصبح لديهم القدرة على البدء من جديد بروح معنوية عالية يمكنهم من تحقيق النصر.

٣- عمل شئ جديد غير متوقع:

قد تصل علامات الحسرة نتيجة الهزيمة ببعض المدربين بأن يبدأ فى التعامل مع اللاعبين بجفاء وتعنت ومثل هؤلاء المدربين لايتقدمون أبداً، وينتج عن ذلك أن تتوالى الهزائم عليهم وتصبح من الأمور المتوقعة، ولذا فإننا ننصح بأنه يجب على المدرب الجيد أن يقوم بعمل شئ جديد غير متوقع يحدث مفاجاه لكثير من اللاعبين خاصة عقب توالى الهزائم عليهم، فمثلاً عليه الإعلان عن معسكر تدريب فى مكان ما كانوا يتمنون أن يعسكروا فيه من مدة، مخالف عن المكان المعتاد اقامة مثل هذه المعسكرات التدريبية فيه، أو تغيير لون وشكل الملابس عند بداية الموسم أو شراء بعض الملابس الرياضية مثل بدل تدريب احذية معينه .... الخ).

مثل هذه المفاجآت تحدث تأثيراً ساحراً على اللاعبين خاصة وهم فى طريقهم لهذا المعسكر، أو عند قياسهم لمجموعة الملابس الجديدة، خاصة عندما يعتقد بعض اللاعبين إن لم يكن أغلبهم أن عصر الهزائم قد ولى وانتهى بتجديد وتغيير البدلة مثلاً أو مكان التدريب، وعلى المدرب الذكى أن يستغل هذه المواقف فى الثأر من الهزيمه واستخدام بعض العبارات التشجيعيه التى تعطيهم دفعة قوية للأمام خاصة عندما يفهمون منها أن هناك العديد من المفاجآت السارة سوف تنتظرهم إذا ما حققت النصر.

٤- تغيير بعض عناصر ومراكز اللاعبين:

بعد أن يتأكد كل مدرب منا ويقتنع أن سبب الهزائم ليس مرجعه طرق التدريب وادارة المباراة أو طريقة اللعب أو الخطة التى لعب بها الفريق إلا أن القيام بعمل بعض الإجراءات الفنية داخل صفوف الفريق يصبح امرا حتمياً.

يعتبر هذا الامر لابد منه فتغيير بعض اللاعبين خاصة كبار السن أو تطعيم الفريق ببعض العناصر الشابه، أحد الامور الهامه والضروريه فى بعض الاحيان،

كذا الاستفاده من خبرات بعض اللاعبين، أو تغيير مراكز بعض اللاعبين الحالية إلى مراكز اخرى. مثلا تعطيك دفعه قوية إلى الأمام، ويصبح الوصول إلى تحقيق الفوز والهزيمة ليس من الأمور بعيده المنال. أن هذا التغيير يجعل اللاعبين يقبلون على موسم رياضى جديد أو تكتملته بروح جديدة رغم سلسلة الهزائم التى حلت بهم.

ثانيا: التعرف على الأسباب الرئيسية التى ادت إلى هذه الهزيمة:

- انخفاض مستوى التدريب

يعتبر انخفاض مستوى التدريب أحد الأسباب الفنية الرئيسية لحدوث الهزيمة فالغرض من التدريب المؤثر قد يظهر فقط فى المنافسة ولكن لايمكن أن يكون هذا الغرض كافياً، فإيجاد العلاقة بين المدربين واللاعبين كذا ايجاد الطريقة المناسبة لإدارة اللاعبين والتى تعتمد اساساً على العلاقات الناجحه تعتبرا ضمن الأغراض الأخرى الهامة للتدريب الرياضى.

فالتدريب عملية معقده لايصلح لها أى فرد عادى، فالمدرب الممتاز يجب أن يتحلى بمجموعة من الصفات الشخصية والصحية والفسيولوجية من تلك الصفات التى سبق ذكرها. حتي يتسنى لنا النهوض بمستوى اللاعبين وعليه فإن اى خلل أو ضعف يؤدى إلى ارباك مثل هذه العملية التربوية. فالتدريب وطريقته يدخل ضمن الاسباب الهامة التى تؤدى إلى حدوث الهزائم وكذا مستوى التدريب، وفى هذه النقطة على المدرب ضرورة.

يجب اتباع الأجراءات الآتية:

(أ) قدرة المدرب على التقويم الذاتى
(ب) تلافى انواع معينة من السلوك
(جـ) اطلب المساعدة ممن هم اكبر منك
(د) المناقشة وابداء الرأى وتبادل الخبرات.
(هـ) التثقيف الذاتى.
(و) الاستفاده من الهزيمة.

وسوف نقوم هنا بشرح كل اجزاء على حده حتى يتسنى استيعاب مثل هذه الأجراءات.

أ- قدرة المدرب على التقويم الذاتى

أن تقويم المدرب لعمله عملية هامة جداً خاصة إذا كانت بعد سلسلة من الهزائم المتتالية، ويجب على المدرب الناجح أن يكون صادقاً مع نفسة صريحاً فى اجابته التى يسألها لنفسه، غير متحيز لبعض اللاعبين لايوجد التبريرات التى دعت إلى هزيمة فريقه ويفضل تقدم المدرب باعداد قائمة تحتوى على ثالوث الاستفهام اين ـ كيف ـ لماذا ...

- أين سقطت؟
- كيف سقطت؟
- لماذا سقطت؟

ثم تتوالى الأسئلة التى فيها:

- هل نستحق فعلاً الهزيمة؟
- هل تعلمت كل ماهو ممكن؟
- هل اجاد الفريق رغم الهزيمة؟
- هل لعب الحظ دوراً كبيراً؟
- هل هناك اسباب خارجية دعت إلى الهزيمة؟
- هل اجدت ادارة المباراة؟
- هل كانت خطة التدريب وطريقة اللعب مناسبة؟
- هل قمت بتكرار نفس الخطة رغم الهزيمة؟

ويستطيع المدرب أن يسوق مجموعة أخرى من الاسئلة تتفق والظروف التى ادت إلى هذا الموسم.

ونؤكد مرة اخرى بأن الاجابة على هذه الأسئلة يجب أن تكون بمنتهى الصدق والأمانة تتسم بالواقعية.

أن هزيمة فريق ما تعنى للبعض نهاية العالم وعلى المدرب الذكى ألا يتأثر بالهزيمة ولايدع اليأس يتسرب إلى نفسه وأن يعرف بأنه لايمكن لمدرب ما أن يتقدم إذا تصور أنه الاعلى وأنه لايحظى بل عليه أن يعرف حدوده وقدراته فى مجال التدريب مرة يستفيد من اخطائه وعند تقييمك لنفسك تذكر هذه النصائح التالية:

١- أنه شئ حسن جداً أن تعترف بخطئك ولكنه من الصعب أن تستمر فيه.
٢- أن هذه الأخطاء يجب أن تشرك اللاعبين فيها.
٣- لاتخجل من أخطائك.

٤- تذكر أن هناك كثيرون غيرك قد أخطئوا حتى وصلوا إلى مراكز طيبة فى مجال التدريب

٥- تمثل الاخطاء فى مجملها شيئاً جميلاً إذا اعترفنا بها

أولا حددناها: ثانيا فعلناها عليها: ثالثا: تعلمنا منها

ب- تجنب أنواع معينة من السلوك:

لاتكفى النقطة السابقة للتغلب على انخفاض مستوى التدريب بل يجب أن يكون بجانب عملية تقويم المدرب تعديل فى سلوكه بحيث لايكون هذا التعديل فى السلوك مفاجئاً للاعبين وإن كان فى بعض الاحيان سوف يمس البعض منهم ولكن لايهمه طالما كان هذا لصالح افراد الفريق وعلى العموم فإن هناك بعض أنواع السلوك يجب أن يتجنبها المدرب وبأسرع ما يمكن وهى:

- تذكر دائماً أنك على حق
- أنه لايمكن لغيرك أن يقنعك بغير ذلك.
- أنه فى حالة الهزيمة لابد أن تلقى اللوم على بعض الضحايا.
- إن هذا التعديل فى السلوك شئ منه فى هذه الفتره الراهنه.
- أنه ليس هناك مفر من الوقوف مثل هذه الوقفه
- ان مااريده هو مصلحه الفريق ولاشئ غير ذلك

حـ - اطلب المساعدة ممن هم أكبر منك؟

(اسأل دون خجل)

إن المدرب الناجح هو الذى يعرف تماماً قدراته واستعداداته وكذا كل من نقاط الضعف والقوة التى تتسم بها طبيعة عمله، فمثلاً نجد أن النقاط القوية فى عمله قد تصل فى بعض الأحيان إلى تكون أحد السمات المميزة لذلك المدرب وتنعكس بالتالى على طريقة لعبه فهناك بعض المدربين يهتمون بالحالة البدنية والفنية أكثر من اللازم والبعض الآخر يستطيعون أن يطور من خطط اللعب المعروفة فى حين آخر لايستطيعون مثلاً مراقبة وادارة بعض المباريات الهامة ويرتبكون لاقل سبب أو لتقارب النقط .... إلخ من هذه النقاط هنا تستوجب المساعدة وهذه لاتأتى إلا بوضع برنامج لتطوير ذات المدرب «نفسه» فمثلاً يمكنك أن تعترف بنقاط ضعفك لاحد المدربين الكبار المشهود لهم

بالتاريخ الحافل والخبره والكفاءة فى مجال التدريب وتستشيره دون خجل وبالتأكيد سوف نجد الاجابة على العديد من التساؤلات

د - المناقشة وأبداء الرأى وتبادل الخبرات:

«ان تبادل الخبرات شئ مفيد ومؤثر فى نفس الوقت لمن يرغب فى ذلك»

أن من أهم الصفات الشخصية للمدرب الناجح مقدار ما يتمتع به من المهارات اللغوية، فيجب أن يكون ذو نطق واضح «متكلم» يعرف قواعد اللغة كذا يعرف كيفيه كتابة اللغة بالاضافة أن لديه المعلومات المرتبطة باللغة مثل معرفته لطرق تنمية عناصر اللياقة البدنية معرفته لمتطلبات الاعداد الفنى للاعبين. مدى المامه بالمعلومات التطبيقية الخاصة بالنواحى البيوميكانيكية والفسيولوجية .... إلخ، رغم أن بعض منها مكتسب من طبيعة عمله كمدرب ولكن يجدر بنا الاشارة هنا إلى البعض الاخر من هذه الصفات المكتسبة المهمة للتدريب قد تكون مختلفة من مدرب إلى آخر حتى فى نفس اللعبة الواحدة.

لذا فالمدرب الناجح هو الذى يعمل باستمرار على تنمية قدراته التربوية سواء من خلال اشتراكه فى مؤتمرات أو دراسات أو ندوات أو دورات مرتبطة بالتدريب الرياضى بصورة عامة وتخصصية بصورة خاصة.

فالإشتراك فى مثل هذه المجالات يتيح لكثير من المدربين التعرف على احدث النظم والاساليب فى مجال التدريب بالاضافة إلى أن المناقشات التى تدور فى هذه الندوات أو الاجتماعات سوف تمكنهم من التأكد من المعلومات التى لديهم وكذا تزويدها عن بعض الزملاء فى هذا الميدان وفى هذا المجال لايسعنا إلا أن. **ننصح باتباع الآتى عند مشاركة المدربين فى بعض المحاولات السابق ذكرها.**

- اسأل بجرآة ولاتخجل.
- يجب أن تكون اسئلتك واضحة مباشرة تعبر عن مشاكلك وصعوباتك التى تواجهك.
- يجب أن يتسم اسلوبك فى المناقشة بالوضوح.
- تأكد من المعلومات التى لديك قبل الخوض فى المناقشة.
- تأكد أنك تمتع بقدر كاف من هذه المعلومات.
- ضع فى اعتباراتك أن الذى يناقشك زميل مهنة.
- اشكر كل من أضاف اليك معلومه جديدة.
- تأكد انك قد دونت هذه المعلومات.
- حاول أن تكون جميع مناقشاتك للاستفادة وليس لمجرد استعراضك بالمعلومات التى لديك.

- كن واثقاً من نفسك، وتأكد انه على الاقل معلوماتك تماثل لمعلومات البعض المشاركين ان لم تكن تزيد.
- تأكد من انك عضو نشط فى هذه الاجتماعات بالندوات ولايتأتى هذا إلى باشتراكك الايجابى فى المناقشات.

هـ - التثقيف الذاتى للمدرب:

أن قدرة المدرب الناجح على الاطلاع تعمل وتزيد من قدراته التربوية ومعلوماته التطبيقية. ولايتأتى هذا الا من خلال مداومة الاتصال الدائم والمباشر بالمكتبات وبكل مايتصل بطبيعة عمله مثل:-

«ندوات اتحاد لعبته، اشتراكه فى المجلات الدورية للعبة، حضوره بعض دراسات الصقل التى ينظمها الاتحاد العام للعبة، الاتصال المباشر بخبراء اللعبة، ، كليات التربيه الرياضيه ...إلخ»

ويجب الاتقتصر هذه الاستفاده على المدرب فقط بل يجب ان تمتد الى اللاعبين فمثلاً انشاء مكتبة وتزويدها ببعض الكتب والمجلات التى تحتوى على بعض المعلومات التى تهم اللاعبين مثلاً كتب عن اللعبة- كتب عن الاصابات - كتب عن التغذية الرياضية معلومات عن طرق انقاص الوزن بعض الأبحاث التى اجريت فى مجال لعبتهم ...إلخ.

مما لاشك فيه أن مثل هذه المكتبة سوف تجعل لاعبيك على مستوى عال من الثقافة الرياضية، بصورة مشرفة لك خاصة وهم يتناقشون معك أو مع غيرك فى احد الأمور الهامة التى تتعلق بلعبتهم **ونحن ننصح بعض المدربين باتباع بعض الاجراءات الآتية فيما يختص بهذا المبدأ السابق**

- تأكد باستمرار بانك محتاج لان تزداد علمياً وثقافياً فى مجال لعبتك
- أن المعلومات التى عندك ليست كافية.
- حاول جاهداً أن توفر اكبر قدر من المجلات والكتب والدوريات المتميزة للاعبيك
- يجب أن تكون هذه المراجع والدورات حديث الطبع.
- يجب أن تكون هذه المراجع فى حالة جيدة واضحة الاسلوب والمعنى.
- ناقش بعض لاعبيك فى بعض الموضوعات التى قرأوها.
- حاول أن تشرك بعض لاعبيك فى انشاء هذه المكتبة.
- اجعل هذا الركن مشوقاً لك وللاعبيك.

و - الاستفادة من الهزيمة

غالباً ما تحدث الهزيمة شعوراً غير مريح وشعور يتسم بالأسى والحسرة ... شعور يتسم بالاحباط .. شعور يتسم بالحزن والمراره أن الهزيمة مجموعة من الاحاسيس البشعة ويجب على المدرب أن يكون مستعداً لتقبل هذه الهزيمة، ويحس بهذه الاحاسيس

إن المدرب الذكى هو الذى يحاول أن يستغل ويستفيد من واقع هذه الهزيمة ويعمل على تحويلها إلى نصر، صحيح أن هذا سوف يتطلب منه كثيراً من الوقت والجهد والعرق إلا أن التحلى بسمه الصبر وتهيئه نفسه لهذا الموقف يصبح من الأمور المطلوبة، ونحن **ننصح المدربين باتباع بعض الاجراءات التالية عقب الهزيمة للاستفادة منها حتى تصبح عاملاً منشطاً فمثلاً.**

- عند حدوث هزيمة لابد من اعادة الدراسة وتقييم الموقف
- قد يكون سبب الهزيمة فشل الخطة الدفاعية أو الهجومية التى يلعب بها الفريق اذا انها لم تناسب الفريق المقابل وهنا يجب تغيير خطط الفريق الدفاعية أو الهجومية حسب متطلبات الموقف.
- **تأكد أن الفرق الكبيرة تتعرض أيضاً للهزيمة.**
- **لاتجعل الهزيمة تصيبك بالاحباط.**
- **اجعل كل خطأ يعلمك درساً تستفيد منه.**
- اعمل على توظيف اللاعبين للخطة وليس أن تكون الخطة تتلائم وقدرات لاعبيك فربما تكون خطة ضعيفة.
- استشير جهازك التدريبى فى خططك وطرق لعبك الجديدة.
- حاول أن تعطى التدريبات التى تزيد من الانسجام والآلفة والتفاهم بين افراد الفريق.
- قل للاعبيك بأن الأمل قريب فى أن يتحولوا إلى فريق ينتصر.

واخيراً يجب على المدرب الجيد أن يجدموضوعاً ايجابياً يتحدث فيه عقب مباراة فاشلة، فرغم الهزيمة يمكنك أن تجد بعض الايجابيات لبعض اللاعبين يتحدث عنها ويمتدحها ولاتنسى الفريق المنافس فى مدحهم وقدراتهم مما يجعل لاعبيك يستريحون لانهم أنهزموا من فريق قوى لهذه القدرات.

ثالثا : أسباب وظروف أخرى للخسارة

بالقاء النظرة فيما سبق الاشارة اليه، نجد أن هناك اوقاتا يهزم أو يخسر فيها الفريق لاسباب وظروف مختلفة يمكن حصرها فى نقطتين رئيستين

١ – النقطة الأولى: الهزيمة امام فريق قوى.

٢ – النقطة الثانية: الهزيمة امام فريق ضعيف.

فى النقطتين السابقتين وقد يتبادر الذهن أنه منذ الوهلة الاولى أن الأسباب التى تؤدى إلى هذه الهزيمة شبه واحدة، وهذا مخالفاً للواقع فهى تختلف من نقطة إلى أخرى إلا أن هذا لايمنع أن تكون بعض من هذه النقاط المشابهة فى كليهما سوف تبدأ هنا فى الإيضاح لكل نقطة على حده بشئ من التفصيل.

١ – النقطة الأولى: الهزيمة امام فريق قوى

الاستعداد لمقابله فريق قوى واحتمال الهزيمة امامه.

فى هذه النقطة نرى أن معظم المدربين عادة يكون لديهم فكرة مسبقة عن الفريق القوى الذى سوف يلاقونه فقد يكون من هذا الفريق اما أن سبق له أن لقاهم، أو أن هذا الفريق يتمتع بسمعة طيبة، أو أنه سبق وانتصر عليهم فى احدى المواسم السابقة وعلى المدرب الذكى الناجح هو ذلك المدرب الذى عليه ان يستفيد من اخطاءه السابقة امام هذا الفريق وألا يخشى ملاقاة هذا الفريق بعكس المدرب الفاشل الذى يدخل على هذا اللقاء بالاسى والحزن والهزيمة السابقة تملئ قلبه. والخوف الشديد من الهزيمة يملا عقله وفكره فلا يستطيع أن يركز فى مراقبة واداء فريقه اثناء المباراة.

وعموماً فإن هناك بعض النصائح التى يمكن العمل بها عند اعداد فريقك لمقابلة منافس قوى:

– كن واثقاً من نفسك ومن فريقك بأنه سوف يؤدى مباراة طيبة

– تأكد من رفع الروح المعنوية للاعبيك وتصميمهم على تحقيق الفوز

– هناك حقيقة هامة وهى انك تلعب مع فريق قوى وأنك لاتفقد كثيرا امامه إذا ألحق بك الهزيمة.

– الهزيمة فى حد ذاتها لاتعتبر اهانة خاصة إذا كانت من فريق عظيم.

– انك تدخل هذا اللقاء واحتمال الهزيمة فى الحسبان

– حاول أن تحقق الفوز على هذا الفريق لانه سوف يكون فوز غالياً من الصعب نسيانه.

كما أن هناك ثلاث طرق اساسية تتبع عند ملاقاة مثل هذا الفريق وهم:

١- إطلب لاعبين يتسمون بروح الفداء.

٢- زيادة جرعات التدريب الاساسية.

٣- الكلمات المناسبة عقب الهزائم من فريق قوى.

وسوف نتناول هنا هذه الطرق بشئ من التفصيل نظراً لارتباطها بملاقاه فريق قوى من ناحيه أخرى.

١ - طلب لاعبين يتسمون بروح الفداء

فيما يختص بطلب اللاعبين يتسمون بروح الفداء، فهو أمر بالغ الأهمية. فالمقصود بهذا الطلب أن يكون اللاعبون متطوعون لخوض هذه المباراة، ونحن نفضل هذه الطريقة، لأن تصميم المدرب على اختيار لاعبين معينين من دون باقى اللاعبين هنا قد يكون اختياره لهم فى غير محله أو أما ان يكون هؤلاء اللاعبين يخافون من المسئولية، أو يوجدوا الحجج التى تحول دون إشتراكهم فى هذه المباراة ونحن ننصح باتباع الاجراءات التالية عند طلب مثل هذه النوعية من اللاعبين.

- اجمع اللاعبين قبل المباراة بأسبوع وأعطيهم صورة عن المباراة وقوة الفريق المتوقع ملاقاته حسب تقديرات الخبراء ووسائل الإعلام
- وضح لهم أن طلبك غير عادى نظراً إلى أهميه المباراة.
- اطلب لاعبين أشداء لديهم الرغبة فى اللعب كما يتسمون بشجاعة منقطعة النظير
- أعفى اللاعبين الذين ليس لديهم الرغبة فى هذه التجربة
- ابداء بالمناداه على اسماء اللاعبين بالاسم، حدد من يوافق على الاشتراك فى المباراة.
- تأكد من انك لن تجد لاعباً واحداً لايرغب فى الاشتراك فى المباراة.
- النقطة السابقة تعطى مؤشرات عن حالة الفريق المفتدى خاصة عندما نجد أن الجميع يتسابقون للخوض فى هذه المباراة.

وأخيراً تأكد من أن جميع لاعبيك متعطشة لانتصار أوعلى الاقل مباراة قوية.

٢ - زيادة جرعات التدريب.

قد يرجع بعض المدربين إلى أن هزيمة فريقه امام منافس قوى إلى العديد من الاسباب التى منها طريقة التدريب.

أن التدريب الجيد معناه التدريب على كل مهارة وأن يشترك كل لاعب فى هذه التدريبات وبذلك يصبح جميع افراد الفريق متكاملين فى التنظيم والتدريب. ويجب أن يعلم جميع اللاعبين أنه عند تدريب الفريق فأنه لامفر ولاهروب من قسوة التكرار وعلى اللاعبين الانتقال للتدريبات التى يحددها المدرب، والإقبال عليها بكل جد واجتهاد.

كما يجب على المدرب أن يتفهم هذه الفرصة ويعمل على رفع الحالة البدنية للاعبيه من خلال زيادة جرعة التدريب الاساسية فى اللعبة وخاصة خلال المدة المحدده من مباراة لأخرى وهى فترة تتراوح مابين ٣:٤ أيام.

كما يجب هنا الاتنسى عامل هام بجانب زيادة جرعات التدريب ليصبح الفريق قوياً ومستمراً أولا وهو العامل الخاص بشحن اللاعبين مستخدماً لبعض العبارات والتى منها.

«مارأيك فى أن نقتل فى هذه الايام الثلاثة أو الأربع بدلاً من أن نقتل فى ساعة واحدة أو ساعتين (يقصد بذلك زمن المباراة مثلا)»

وفى هذا الصدد ينصح المدربون بأن يكونوا حريصين عند زيادة جرعه التدريب حتى لايزيد الحمل على اللاعبين أكثر من اللازم. Over Load وتصبح النتيجة عكسية.

٣ - الكلمات المناسبه والمقترحه عقب الهزيمة من فريق قوى:

ولو فرض واستخدم المدرب احد الطريقتين السابقتين أو كلاهما معاً، ولم ينصفه الحظ وانهزم على يد هذا الفريق القوى مره أخرى، هنا يجب الا يفوت على المدرب ان يغيير من سلوكه تبعاً للموقف الجديد، فسلوكه فى الموقف قبل المباراة واثناءها مختلف عن سلوكه بعد المباراة خاصة إذا كان اللاعبون قد قاموا بواجبهم على اكمل وجه ففى هذه الحالة يجب عليه أن يعمل جاهداً للتخفيف من حدة هذه الهزيمة باتباع النصائح التالية:

- صافح جميع لاعبى الفريق الذين اشتركوا فى المباراة مهنئاً إياهم على ادائهم البطولى.
- قل لهم انك فخور بهم وأن الشئ الذى يضايقك هو أنه قد ضايقهم بوحدة تدريبية

ثقيلة قبل هذا اللقاء الحاسم وإن هذا التعب لم يكلل بالنجاح.

- يجدر الاشارة لبعض المواقف التى ظهر فيها الاداء البطولى لفريقك وانه كان منافس قوى وعنيد.
- قل لهم أن المباراة لم تكن سهلة كما يتوقع البعض «خبراء - صحافة - إعلام» بالنسبة لهذا الفريق القوى.
- اظهر رغبتك للاعبين ببعض الكلمات منها أنك فخور لانك مدرب لمثل هذا الفريق.
- شجع لاعبيك ووضح لهم أنهم لم يقصروا وأن هناك فائدة من الهزيمة امام فريق قوى جعلهم يقربون من بعضهم البعض.
- وساعدهم على استعداده ثقتهم فى أنفسهم وذكرهم بأن أمامنا مباراة اخرى خلال يومين أو ثلاثة يجب أن نستعد لها.

النقطه الثانيه: الهزيمة امام فريق ضعيف

بالنظرة الواقعية العامة إلى اى موسم رياضى نجد أن هناك تباين واختلافات فى مستوى الفرق الرياضية المشتركة فى ذلك الموسم. لذلك غالباً ما نسمع بعض التعليقات والعبارات الشائعه فهناك من يقول أن هذا الموسم سوف يصبح ساخناً، والآخر يعلق بأنه مستوي جميع الفرق المشتركة متقارب أو مختلف ومنهم من يحدد الفرق القوية أو الفرق التى سوف تحتل القمة ومنهم من يحدد الفرق الضعيفة التى سوف تحتل القاع فى الدورى، نخرج من هذا بأنه عادة مايكون لدى أى مدرب • خلفية مسبقة عن شكل الفريق وبناء على هذا فنجد أنه يقوم ببعض النشاطات المتصلة بفنون ومراقبة وادارة المباريات بغرض تحقيق الفوز.

ولكن ماذا يحدث عندما يهزم فريقك وهو الاحسن امام فريق ضعيف؟

وهذا ماسوف نتعرض له، فى المقام الأول والأخير نجدا أن هناك تأثيراً واضحاً نتيجة هزيمة الفريق أمام احدى الفرق الضعيفة وهى حالة الاحباط واليأس التى عادة ماتصيب اللاعبين عقب الخروج من هذه الهزيمة وعلى المدرب الذكى أن يعمل جاهداً لكى يتلاشى حدوث مثل هذه الحالة. **وذلك من خلال اتباع الارشادات التالية:**

- حاول أن يكون زمن الوحدة التدريبية اليومية التى تسبق هذه المباراة اقل زمن ولكن مع ملاحظة أن تشمل هذه الوحدة جميع الواجبات والاهداف والتدريبات كما وضحها البرنامج.

- حاول أن تظهر بعض الاستياء وعدم الرضا تجاه لاعب أو حتى جميع اللاعبين بحجة انهم غير جادين فى التمرين، فربما هذه المظاهر منك، قد تدفع معظم اللاعبين إلى ان يبذلوا الجهد الكبير غداً فى المباراه حتى ينالو رضاك.
- تذكر ان لاعبيك عليهم ان يتدربوا بجديه ليفوزوا بالمباراه حتى لو كان هذا الفريق ضعيف.
- ضع فى اعتبارك أن هذا الفريق الضعيف يستعد لك تماماً حتى يلقاك، بل قد يحاول أن يحقق الفوز أو حتى يؤدى مباراة طيبة حتى ينال رضا جمهوره
- انصح دائماً لاعبيك بأنهم سوف يفقدوا الشئ الكثير من سمعتهم الطيبة إذا انهزموا امام هذا الفريق.
- ضع فى اعتبارك أن الثقة الزائدة قد تؤدى إلى االغرور الذى يضر بصاحبه ويجعله يفقد الكثير وتحاول أن تفهم هذا للاعبيك.

وإذا كنا ذكرنا فى نقاط مجموعة من الإرشادات كشق أول والتى تساعد المدرب فى أن يتلافى حدوث مثل هذه الامور أمام الفريق الضعيف نجد لازما علينا أن نتطرق إلى الشق الثانى الخاص بحدوث الهزيمة فعلاً وللايضاح نصفه فى صورة التسأول الآتى:

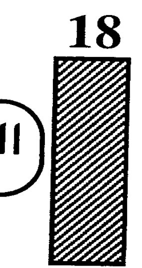
- ماذا يفعل المدرب إذا حصل فعلاً وانهزم امام هذا الفريق الضعيف؟

- أو ما هو رد الفعل الذى يمكن أن يحدث نتيجة الهزيمة؟

أنه من الصعب ان نتنبأ تماماً برد الفعل الذى يلى هذه الهزيمة مباشرة، أن هذا الرد يختلف من مدرب إلى آخر وحسب الموقف الذى يتواجد فيه المدرب، أن رد الفعل الذى يعقب خسارة غير متوقعة يجب أن يكون هو ايضاً شيئاً واضحاً خاصة فى علاقتك بافراد الفـريق **وللإيضاح نسوق مجموعة من الارشادات التالية تحدد سلوك المدرب عقب هزيمة غير متوقعة:**

- تجاهل لاعبيك تماماً واجعل كلماتك مقتضبة وفى أضيق الحدود، مع إظهار علامات الضيق منهم.
- أجل حديثك عن المباراة الفاشلة التى اداها لاعبوك يوم أو يومين لأنه ليس من الأفضل أن نتطرق لها فى حينه

- ليس من الافضل الخوض فى المناقشات أو سماع تبريرات أو توجيه النقد واللوم **بعنف عقب المباراة لأن عواطفهم مستثاره وليس على استعداد لتقبل أى نقد موجه لهم.**
- عند قيادتك لأى وحدة تدريبية عقب الهزيمة كن عنيفاً جداً وأظهر إستيائك رغم رضاك عن أى عمل يقومون به حتى ولو كان صحيحاً.
- استمر فى هذه الطريقة طوال أيام التدريب حتى اليومين السابقين للمباراة التالية:
- تدريجياً اظهر رضاك عليهم وشجعهم واعمل على رفع روحهم المعنوية. حتى يتسنى لهم محو آثار الهزيمة.ويقبلون على المباراة التالية وهم مصممون على تحقيق النصر.
- اشعرهم بسعادتك نتيجة عودتهم إلى حالتهم الطبيعية. **وحاول أن تتذكر دائماً أن المباريات لايتحقق لها الفوز إلا بما يتم عمله فى الوحدة التدريبية. وليس بما ينجز فى المباراة.**



18

الفصل الثامن عشر

المدرب والحوافز

- الحوافز فى المجال الرياضى
- طبيعة الحوافز
- أنواع الحوافز
- اعتبارات هامة
- المدرب وتحديد المكافآت



بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ يـأيـها الإنسـان إنـك كـادح إلـى ربـك فـملاقـيه﴾

صدق الله العظيم

الحوافز فى المجال الرياضى

إن الله سبحانه وتعالى إستخلف الإنسان فى الأرض ليعمرها ويعمل فيها لصالحه وصالح الناس. وقد وضع الله لذلك شريعة قويمة لنا من الحلال والحرام، وتوضح لهم النموذج الذى يجب أن يتبعوه، لتحقيق الغرض الذى أراده الله للإنسان. وبالتالى فإن الشخص المؤمن هو الذى يتبع المنهج الربانى فى أعماله كلها - الظاهرة والخفية والمادية والمعنوية.وإلا ظل «الإيمان نية طيبة لا رصيد لها من الواقع.»

وكما أمر الله جل وعلا بالسعى والعمل «يأيها الإنسان إنك كادح إلى ربك كدحاً فملاقيه» (الإنشقاق) فقد وضع لهذا العمل والسعى مقابلاً أو جزاء يحصل عليه الإنسان نتيجة عمله ويتناسب مع هذه النتيجة.« لا يكلف الله نفساً إلا وسعها لها ما كسبت وعليها ما إكتسبت» « وجزاءسيئة سيئة مثلها» فالحافز هو ذلك الجزاء الذى يقسمة الله لعباده نظير أعمالهم والذى يمدهم به تبعاً للجهد الذى يبذلوه. والله إلى جانب ذلك يبسط لمن يشاء ويقدر، ويضاعف ويقلل، ويعطى ويمنع

وللحوافز بهذا المعنى أسس قويمة ممتدة من شريعة الله، توضع فى مجموعها حكمة االه فى خلقه. وتبلور المنهج السليم لإستقامة الحياة. وبالتالى تساعد هذه الأسس على إقامة حياة عملية مستقيمة، قوامها طاعة الله والعمل الجاد الخالص لوجهه الكريم. وهنا تنقسم الحوافز فى المفهوم الإسلامى إلى نوعين، دنيوى وأخروى. وسوف نقصر حديثنا بما يلى على الحوافز فى مجال العمل - أى النوع الدنيوى أما النوع الآخر فهو علم الله وحده جل وعلا.

أولا طبيعة الحوافز وفلسفتها:

إذا كان الدافع هو شعور الإنسان بأن هناك حاجة ناقصة تريد الإشباع. فإن الحافز هو الشئ الذى يقوم لإشباع هذه الحاجة. وبهذا المعنى يكون الدافع داخلياً، يحس به الإنسان ويتحرك له سلوكه، والحافز عامل خارجى يخاطب الدافع ويوجه السلوك إلى إتجاه معين وبما أن الإنسان يهمة أن يشبع حاجاتة الناقصة ويسعى لسدها فإن الحافز يعتبر وسيلة إغراء أو جذب تستخدم لحثه على فعل معين.

فإذا أرادت الإدارة مثلا أن تحرك عامليها إلى بذل مزيد من الجهد لزيادة إنتاجهم، فإنها تستخدم الحوافز التى تسد حاجتهم المادية (العلاوات والمكافآت) أو الحوافز التى تشبع دوافعهم النفسية والإجتماعية والذهنية

وكما رأينا أن الدوافع عبارة عن تركيب معقد يتأثر بمجموعة من العوامل المتداخلة فكذلك الحوافز، ذات طبيعة معقدة، تتأثر بعوامل كثيرة وتجنب دراسة العوامل المؤثرة فى الحوافز وفاعليتها فى الحصول على السلوك المرغوب من العاملين

وإن المتتبع لنظم الحوافز التى إقترحتها المدارس الفكرية والإدارية، ليجد بينها إختلافاً يكمن فى الأساس الذى تقوم عليه فلسفة الحوافز ونظرة الإدارة لدوافع العاملين.فنجد أن مدرسة الإدارة العلمية قد وجهت إهتمامها إلى زيادة الإنتاجية بالأساليب العلمية كدراسة الحركة والزمن وتصميم المكان وتدريب العاملين وفصل التخطيط عن التنفيذ ..... إلخ. وإنتهجت لتدفع العاملين لمضاعفة مجهوداتهم وزيادة إنتاجيتهم سياسة للحوافز المادية، تعطى العامل بموجبها مزيداً من المال كلما زادت إنتاجيته. وقد كان أساس هذه السياسة هو إفتراض الإدارة أن الإنسان يعمل من أجل الحصول على المال. وبالتالى كلما وعدته بمال أكثر. فإنه سوف يعمل أكثر. وقد رأى تايلور *Tailler*أن هناك علاقة قوية، تتناسب طردياً بين الجهد الذى يبذله العامل والأجر الذى يتوقع الحصول عليه وربما كان هناك ما يقصد هذه النظرة المادية حينئذ وخاصة وأن التجارب التى أجراها تايلور ومساعدوه أثبتت أن الحاجات المادية للعاملين قوية.

وأما مدرسة العلاقات الإنسانية فقد نهجت سبلاً مختلفة لتحفيز العاملين. وقد صاحب ظهور هذه المدرسة تقدم فى العلوم الإنسانية والإجتماعية، وبدأت الإفتراضات عن الطبيعة البشرية تتغيير. فلم يعد الإنسان المخلوق الإقتصادى الذى يبحث عن المكاسب المادية وطرق تكبيرها وإنما هو مخلوق إجتماعى له مشاعر وتطلعات متنوعة. ولذلك دخلت قاموس

الإدارة كلمات التقدير والإحترام وإثبات الذات ..... وبالتالى تضمنت خطط الحوافز جانب الأجور وملحقاتها، محفزات أخرى معنوية مثل المشاركة فى إتخاذ القرارات والمعاملة الديمقراطية ،وتشجيع التنظيم غير الرسمى، والفرق الرياضية والرحلات وما شابه ذلك،

ثانياً أنواع الحوافز:

تتعدد أنواع الحوافز التى وكذلك تنوع كمياتها وقيمها وطرق إدارتها. ويمكن القول أنه بقدر ما يوجد من دوافع وحاجات عند الأفراد والجماعات، يمكن أن توجد حوافز مختلفة لمقابلة هذه الدوافع والحاجات. وسوف نناقش أنواع الحوافز، متبعين فى ذلك التصنيف الشائع للحوافز، والذى يقسمها إلى حوافز مادية ومعنوية، وفردية وإجتماعية وإيجابية وسلبية.

الحوافز المادية والمعنوية:

تعتبر الحوافز المادية أقدم أنواع الحوافز جميعاً، والتى كانت مبنية كما ذكرنا على أساس أن الإنسان مخلوق إقتصادى. وقد ظلت بعض الإدارات لفترة طويلة من الزمن تعتمد على الحوافز المادية بشكل رئيسى فى تحفيز عامليها. ولا تزال لهذه الحوافز أهميتها حتى الأن. إستمرار الحاجة للمال، وإستمرار أهمية الحوافز المادية وربما زيادة أهميتها. هذا إلى جانب تعدد الحاجات عند الناس، والتنوع الكبير فى السلع المتوافرة فى السوق لإشباعها. فأما المعنى النفسى فيتمثل فى رضا الفرد وسعادتة عندما يحس إنه قادر على شراء حاجاته ومقابلة متطلباته. أن كثيراً من الأمراض النفسية التى تصيب الأفراد ناتجة عن الشعور «بالعجز المادى» وعدم القدرة على شراء ما يلزم من سلع. وأما من حيث الجانب الإجتماعى فإن توفر المال اللازم عند الفرد لا يجعله يشترى السلع والخدمات التى يعطى لها المجتمع أهمية معينة. أو يربطها بمركز أو طبقة معينة.

وفى المجال الرياضى فقد أصبح للدخل الذى يحصل عليه اللاعب، مدلول إجتماعى ونفسى إلى جانب قيمته الإقتصادية، ومن ثم نجد ترحيباً بأية فرصة لزيادة هذا الدخل. وسعياً دائباً من جانب اللاعبين للحصول على هذه الزيادة ولا جدال أن هناك فروقاً فردية بين بعض اللاعبين، فبعض اللاعبين يكتفى بحاجات قليلة، وبعضهم يقنع بما يجد كما أن البعض الآخر تتنوع حاجاته، وبعضهم أيضاً لا تقف دوافعه عند حد. هذا إذا لم نذكر الزاهدين الذين لايحفلون بالأشياء المادية.

ولكن النقطة أن غلاء الأسعار وتحول بعض السلع تدريجياً من الترف الكمالى إلى بند الضرورى، وتأخذ الحوافز المادية فى المجال الرياضى صور متعددة فمن الأجر الذى يتقاضاه اللاعب نظير إنتظامه فى التدريب والمباريات وحوافز الفوز إلى المرتب الشهرى والمكافأت التشجيعية والبدلات بأنواعها المختلفة. ذلك تشمل الحوافز المادية والقروض، والعلاج المجانى، والمساكن المجانية أو المخفضة، وتذاكر السفر، والتكافل والتأمين فى حالات العجز الرياضى والحوادث الرياضية يطلق عليها «الحوافز غير المباشرة» على أساس أنها لا تدفع اللاعب مباشرة ولكنها فى نفس الوقت تسد عنه مصروفاً كان سيتحمل إنفاقه.

الحوافـــز المعنويـــة:

الإنسان جسم وروح.وأن له حاجات جسمية ومادية، وله كذلك حاجات نفسية وإجتماعية وذهنية وكما يهدف الإنسان إلى إشباع حاجاته المادية، فهو، يهدف أيضاً إلى إشباع حاجاته المعنوية – إلا أن هناك إختلاف بين الأفراد فى نوع هذه الحاجات وقوتها ودرجة تأثيرها والقدر اللازم لإشباعها. ولكى يحدث التوازن الذى أراده الله للإنسان، فإن إشباع النوعين من الحاجات أمر ضرورى بل يكون إسناد العمل المناسب للموظف على نفس الدرجة من الأهمية. أو ربما أكثر أهمية – وخاصة فى حالة الفرد الذى ترتفع عنده حاجة إحترام النفس وإثبات الذات. أو قد تكون جماعة العمل المنسجمة المتعاونة ضرورية. أو القيادة الجيدة، أو ظروف العمل الملائمة ..... وهكذا.

وتتعدد الحوافز المعنوية كثيراً. وقد دعت مدرسة العلاقات الإنسانية إلى التفكير فى عدة أساليب نستطيع من خلالها أن نطبقها فى المجال الرياضى فمثلا نستطيع أن نحفز اللاعبين ونجذبهم إلى بذل المزيد من جهودهم ولقد تعددت أساليب الحوافز المعنوية وسوف نلقى النظرة هنا عليها وسنشرح فيما يلى بعض الحوافز المعنوية

فمثلاً من خلال ، طبيعة العمل، أومركز اللعب، كذا الإثراء الوظيفى مع إتاحة فرص الترقية إلى رتبة فى الفريق والمشاركة فى الأدارة وحوافز أخرى تتعلق بالعوامل المحيطة بالوظيفة وهى نظم تقبل الإقتراحات والتدريب والتوجيه والتقييم، وسوف نحاول هنا أن نلقى نظرة على أنواع هذه الحوافز

أ - طبيعة العمل:

كيف تكون طبيعة (المركز) اللعب ونوع الوظيفة التى يؤديها اللاعب حافزاً؟ إن الإجابة تقع فى مدى إتفاق الوظيفة مع قدرات اللاعب ومهاراته. وأهم من ذلك مع طموحاته وأفكارة. فإذا تم هذا التوافق فإن أداء العمل يشبع عند اللاعب دوافعة النفسيةالتى تتمثل فى إحترام النفس وتأكيد الذات. ومن هنا كانت القيمة الداخلية للعمل - وكان الرضا الداخلى الذى يشعر به اللاعب عندما يؤدى واجباته، وأن يكون للاعب محرك دائما يدفعة ويوجه. أن بعض اللاعبين يفضلون حاجات أخرى أكثر من مجرد الحاجات المادية كالأمان مثلاً:

فالجهاز الفنى عليه أن يستخدم طريقة إشعار اللاعب بالأهمية وبأنه عضو فى الفرق الكبيرة يؤدى دوراً ملموساً. وذلك بإعطائه فكرة طيبة عن الدور الذى يلعبة ومساهمته فى الأداء الكلى.ذلك أيضاً يحدث الأثر المطلوب. هذا بالإضافة إلى بضعة أساليب أخرى كالعلاقات الإنسانية الطيبة وحسن التعامل وتدريب الحساسية والإتصال ذى الإتجاهين كل ذلك يحقق ما أراد الجهاز تحقيقة من تحريك اللاعبين ذاتياً ويكون عنده الرغبة فى العطاء وحسن الأداء.

ب - الإثراء الوظيفى:

تستمد الوظيفة (المركز فى اللعب) أهميتها من أنها المجال الذى يستخدم فيه الفرد قدراته ومهاراتة، ويطبق فيه معلوماته. كما أنها أيضاً مجال لأن يطلق الفرد حاجاته ورغباته وميوله لإشباعها فهى إذن الوسيلة لتأكيد الذات وتقدير النفس وإحترام الآخرين ومنذ أن ظهر مبدأ التخصص وتقسيم العمل فى المجال الرياضى عامة من خلال الخطط التكتيكية خاصة أصبح على الجهاز الفنى أن يسند للاعبين أعباء محددة تختلف حسب مسمى المركز وأهميتها وموقعها على الهيكل التنظيمى للفريق وعلاقته بالمراكز الأخرى حتى تستفيد من مزايا التخصص التى تتمثل فى تركيز الجهود وإتقان العمل ورفع الكفاءة. ويقوم الجهاز بناء على ذلك بتحديد العمل المطلوب أداؤه من اللاعب كما وكيفاً وتوقيتاً - ويقوم اللاعب بحصر أفكاره وجهوده فى هذا النطاق الذى حدده الجهاز.

وهنا برزت فكرة التوسع فى الإثراء الوظيفى. والتى تعنى إجراء تعديل معين على، أعباء المركز، يتضمن تغييراً فى بعض واجباتها، وتنوعاً فى مسئولياتها، بالتالى إضافة

وتطويراً فى مسئولياتها، وإضافة وتطويراً فى مواصفاتها، بحيث تزيد فيها درجة التحدى وتعطى صاحبها معنى عميقاً فى أدائها. الأمر الذى يتطلب بالتالى نمو فى قدرات اللاعب ومهاراتة وتطويراً لأفكارة وإتجاهاتة، فتقوى الدوافع الذاتية للفرد.

ويجد اللاعب فى المركز الموسع مجالاً لإشباع حاجات التحصيل الرياضى والإنجاز وإثبات الذات وحافزاً فى نفس الوقت على الأداء الجيد ليحصل على مزيد من إشباع هذه الحاجات.ويدفعه كذلك لإكتساب المهارات اللازمة لكفاءة الأداء.

وقد يتضمن التوسع الوظيفى تنويعاً موسعاً فى العلاقات الوظيفية، فيساعد بذلك على إشباع الحاجات الإجتماعية للاعب وأخيراً فإن الإثراء الوظيفى المتمثل فى مركز اللعب أوقيادة فريق أوأداء تمرين وإعطاء نموذج كلها أشياء تخاطب الحاجات الراقية - النفسية والعقلية - وتتطلب النمو والتطوير الذاتى والفكرة فى ذلك أن زيادة المسؤلية والتحدى هى التى تحرك دوافع اللاعب، وليس مجرد زيادة الأعباء والواجبات عليه فإذا إستخدم الإثراء الوظيفى فى المجال الرياضى لسوف تكون ثماره طيبة.

جـ - فـرص الترقيـة:

يريد اللاعب أن يتقدم فى مركزه ويصعد السلم من خلالها إلى وظائف أعلى ربما فى المستقبل كابتن الفريق القومى ولكن مثلاً الإرتقاء من درجة إلى درجة فى المجال الرياضى أو إدارة فريق مثلاوتقدم الجهاز التدريبى لأى لعبة أو نشاط للاعبين لمساعدتهم على التطوير الذاتى وصعود السلم.

هنا تصبح الترقية حافزاً كبيراً وفعالاً إذا كانت تحمل تغييراً فى المركز فتنتقل باللاعب إلى موقع تنظيمى أعلى وكذلك إذا كانت تتضمن زيادة فى المسئوليات والتحديات وعندما يشعر اللاعبون أن باب الترقية مفتوح أمامهم إذا توفرت فيهم الشروط اللازمة، أو إذا قاموا بإنجازات معينة، فإن ذلك يحفزهم ويحرك التنافس بينهم ويجعلهم يحسون بعدالة النظام وتستخدم بعض الأجهزة المعينة لذلك أسلوب« الترقية من الداخل» بمعنى أن تملأ المناصب القيادية فيها من بين الذين تتوافر فيهم الشروط الملائمة من لاعبى الجهاز.

وقد نضع لذلك خططاً معينة، مثل إسناد مهمات خاصة للاعبين المراد ترقيتهم، أو إعطائهم توجيهاً منظماً من جانب الجهاز الفنى أو تناوبهم فى وظائف محددة لتعميق

خبراتهم ويؤدى ذلك إلى حفز اللاعبين على وضع أهداف لأنفسهم لبلوغ الترقيات المتاحة بناء على قدراتهم وخبراتهم ومعاملتهم وخصائصهم القيادية وغير ذلك من المقاييس المشترطة للترقية كما يحفزهم أيضاً على تلمس السبل لتنمى هذه القدرات والخبرات، عن طريق زيادة التدريب أو مزيد من التعليم من خبرات سبقتهم أو التعمق فى مجال العمل وإتقان أدائه.

د – المشاركة فى الإدارة

بينما يتجه أسلوب الإثراء الوظيفى إلى تحفيز اللاعب بصفة فردية، تتناول المشاركة فى الإدارة مع أفراد الجهاز الفنى تحفيز الأفراد بوصفهم أعضاء فى جماعات وفرق عمل. ويقصد بالمشاركة إتاحة الفرصة للاعبين للمساهمة فى عملية إتخاذ القرارات، والإدلاء بآرائهم وإتجاهاتهم فى بعض الأمور التى تتعلق بصالحهم وصالح العمل والمنظمة.

وتقوم فكرة المشاركة فى الإدارة على أساس أن اللاعب يمارس العمل ويحتك بمشكلاته ويحصل على مر الأيام على خبرة تمكنة من تكوين أفكار معينة تجاه عمله وكيفية أدائه وعلاج مشكلاتة وطرق تطويره فإذا أتيحت الفرصة للتعبير عن هذه الأفكار والإشتراك مع رؤسائه فى وضع القرارات التى تمس عملة فإن ذلك ينعكس بالفائدة على العمل.

أما بالنسبة له شخصياً فإن عملية المشاركة تشبع حاجاته النفسية والذهنية والإجتماعية، من إثبات الذات والشعور بالأهمية والمسئولية وإحترام الأخرين. ومن ثم تعتبر المشاركة فى الأدارة حافزاً للاعبين يحرك رغبتهم فى العمل ويستثير جديتهم فى أدائه وتحسينه وتطويره

هـ – نظام الإقتراحات:

توفر الإقتراحات للاعبين فرصة التعبير عن النفس والحصول على إهتمام وتقدير الأخرين. وخاصة عندما يرى أعضاء مجلس إدارة النادى والجهاز الفنى والإدارى أثراً ملموساً لإقتراحاتهم وأفكارهم – فى صورة إهتمام الرؤساء المباشرين بهذه الأفكار، أو توصيلها للإدارة العليا أو بحثها ومناقشتها معهم، أو تطبيقها عند ثبوت فائدتها أو الإشادة بها أمام الأخرين، فإذا إستطاعت الإدارة تنشئ بين عامليها جهاز فنى ولاعبين فى أحد الأنشطة أو جميع الأنشطة التى يضمها النادى أو المؤسسة الرياضية نوعاً من المنافسة فى تقديم الإقتراحات والأفكار العلمية الجيدة، فإن ذلك يعتبر حافزاً ملائماً يدفعهم لبذل مزيد من الجهد والإلتحام بالعمل والتعمق فى بحث مشكلاته والإهتمام بتطويره.

و ـ التـدريب والتوجيـه:

من ضمن الأهداف الكثيرة التي يمكن التدريب أن يحققها هو أن يحفز اللاعب على تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. أو فعالية الأداء وذلك لأن التدريب إذا كان موضوعاً على أسس سليمة وتوقيت مناسب، يستطيع أن ينمي عند اللاعب قدرات ومهارات وسلوكاً رياضيا وإتجاهات معينة، ويساعده على توجيههما إلى عمله ويكشف له الطرق التى يمكن أن يسلكها والإبداع ومن ثم التطور والترقى إلى مركز معين أو رئاسة فريق أو توجيه للاعب وإرشاده إلى إستغلال ما تعلم من مهارات وإكتسب من قدرات، ومد يد العون له فى الأمور التى تتطلب ذلك، وإكتشاف ما قد يكون هناك من أخطاء واشتراك مع اللاعب فى علاجها وأرشاده إلى الصواب فإن إحتمال إقبال اللاعب على العمل وإهتمامة بالإجادة والتطوير سيزداد. وهو شكل آخر من أشكال الحوافز المعنوية

ز ـ جماعـة العمـل:

ربما أغفل الجهاز الفنى والإدارى للعبة فى كثير من الأحيان وضع اللاعبين الملائمين فى فريق عمل واحد، أى أولئك الذين يتقاربون فى المستوى أو الخبرات أو الميول والطموحات، رغم ما فى ذلك من أهمية كبيرة. ذلك لأن التركيب ينمى أبرز أو وحدة الهدف وتقوى الشعور بالإنتماء وتنشر عادات صحية بين هؤلاء الأعضاء مثل الإخلاص فى بذل الجهد، والتعاون وحسن التفاهم إلى غير ذلك من المزايا التى يمكن تحصيلها من الجماعة المنسجمة المتكاملة ومن ثم فإن الفريق يعتبر هدفاً من أجلة، ويؤدى دورة المطلوب لتحقيق هذا الهدف ويحصل على الإشباع الملائم لدوافعه. وهو نوع آخر أو شكل من أشكال الحوافز المعنوية على الجهاز الفنى أن يضعها فى الإعتبار ويحاول أن يطبقها من خلال تكوين الفريق على شكل جماعة عمل وبالتالى يصبح للاعب الخارج . عن هذا الفريق، هدف وحافز يتمثل فى محاولة الإنضمام إلى هذا الفريق، كذلك اللاعب داخل جماعة الفريق يحاول ألا يخرج منها.

حـ - ظـروف العمـل:

يمكن أن يستخدم الجهاز الفنى والأدارى الظروف المادية للعمل، حافزاً مساعداً، لدفع لاعبيه لبذل العطاء على العمل. فتوفر لهم المناخ المريح للتدريب من تصميم جيد للخطة وترتيب ملائم للمكان، والنظافة والإضاءة والتهوية والتدفئة. وتوفير المعدات والأدوات التى يستخدمها اللاعب. وربما كان لوجود حجرة إستقبال للراحة وتناول المرطبات أثناء فترات

الراحة التوقف عن التدريب ودورات المياه النقية أثر فى تجديد نشاط اللاعب. هذا بالإضافة الحجرات.، وهنا نرى أن هذا الحافز المساعد يدفع اللاعبين إلى الإنضمام فى التدريب والإجادة التامة خلال التطبيق، وبالتالى نستطيع أن نراهم جميعا على أعلى مستوى أداء عالى خلال المنافسة، السبب هو ذلك الحافز المساعد الذى يظن البعض أنه بسيط ألا وهو ظروف العمل.

(٢) الحوافــز الإيجابيــة والسلبيــة:

يتضمن الحافز الإيجابى مزايا يحصل عليها اللاعب إذا قام بالعمل المطلوب أو تجنب العمل المنهى عنه بينما يتضمن الحافز السلبى إما حرماناً من هذه المزايا أو حدوث أشياء غير مرغوب فيها، وبينما يعنى الحافز الإيجابى ثواباً يعنى الحافز المقدم إليه من مزايا. فى حين أن الحافز السلبى يعتمد على تخويف اللاعب وإستثارة رهبتة وتحريك الحذر عنده ليتجنب الوقوع فى عواقب لا يريدها.

وتعتبر الحوافز المادية والمعنوية التى ناقشناها حتى الأن حوافز إيجابية، لأنها ترغب اللاعب وتغريه بالحصول على مزايا. أما الحوافز السلبية المادية فهى عكس ذلك، كالخصم من الراتب أو تخفيضة، والغرامة، أو تأخير علاوة، أو تأجيل ترقية مثلاً لرئاسة فريق.

كذلك الحال فى الحوافز المعنوية، فالجانب السلبى منها يكون مثلاً فى تغيير أعباء العمل، وتخفيض فى المسئوليات والصلاحيات، وممارسة مزيد من الرقابة المحكمة، والحرمان من المشاركة فى المباريات الأهم، وعدم سماع الإقتراحات والنقل، وسحب إمتيازات معينة كإلغاء فترات الراحة، والنوم مبكراً رغم وقف الأنشطة الإجتماعية والترفيهية. وقد يصل الحافز السلبى إلى أبعد من هذا كالتحقيق أو التأديب والإيقاف عن اللعب.

فوائـد وعيـوب الحوافـز السلبيـة:

وللحوافز السلبية فوائد وعيوب. فأما فوائدها فتتلخص فى كونها تحدث توازناً فى عملية التحفيز ذلك أن اللاعب قد يهمل ولا يبالى إذا لم يجد عقاباً أو تلويحاً بالعقاب. خاصة مع الناشئين أو المبتدئين ومن ثم فإن «فاعلية الحافز الإيجابى تقل إذا إختفى الحافز السلبى. فإذا لم يكن هناك عقاب للفشل إنخفض الدافع إلى النجاح» كذلك فإن وجود الحافز السلبى أو التهديد بالعقاب - المادى أو المعنوى يضمن جدية العمل: فكيف يحفز المجد للعمل والإستمرار فى جده، إذا وجد أن زميله المهمل لا يعاقب على إهماله. أما إذا

حددت الإدارة العقاب وعلم الأفراد به فإن ذلك قد يساعدهم على إكتساب عادات صحية وسلوك سليم وأخيراً فإن إختفاء الحافز السلبى يقلل من هيبة الإدارة فى نظر اللاعبين ويقلل إحترامهم لها.

الحوافــز الفرديــة والجماعيــة:

إن الحوافز المادية والمعنوية بوجهيها الإيجابى والسلبى، يمكن أن تقدم للاعبين بصورة فردية أو جماعية. أى أن اللاعب يحصل وحده على الحافز أو يعطى الحافز لجماعة من اللاعبين فيفيدون منه جميعاً. ويكون الحافز الفردى نتيجة لمجهودات اللاعب وحده دون غيره من زملائه، كانجاز أكبر قدر من الأهداف أو النقاط تسبب النصر. وأما الحافز الجماعى فيكون مقابل عمل جماعى أسهم فيه أعضاء الفريق، بدرجات متساوية أو متفاوتة، مثل تحقيق النصرالذى ساهم فيه جميع اللاعبون بصورة متساوية وذلك فى حالة إجادة اللعب الجماعى الذى يتطلب تضافر جهود مجموعة من اللاعبين كحل مشكلة مثل تحقيق الفوز والتى تتضمن عدد من الجوانب التنظيمية والفنية أثناء الأداء أو الإعداد لتنفيذ خطة تدريبية جديدة، وإتخاذ قرار يتطلب جهداً ووقتاً وتجميعاً للأفكار والأراء.

وربما قسم الحافز المادى الذى يعطى للاعبين على الفريق بالتساوى، أو وزع بنسب متفاوتة على هؤلاء الأعضاء حسب درجة إجادة كل منهم فى إتمام العمل المكلف به وهذا أمر يتأثر بتقدير وحكم الرئيس المباشر.

وكذلك الحال فى الحافز المعنوى. فربما يوجه المدير الفنى أو الموجه العام شكره للجميع، وربما خص أفراد معينين بالثناء، أو يشيد بمجهوداتهم عند مجلس الإدارة أو يكتب أسمائهم فى الجرائد الرسمية، أو يسلمهم ميداليات أو هدايا مختلفة القيمة والنوع.ويعتبر أيضاً من قبيل الحوافز المعنوية تلك المكافآت أو المزايا التى تعطى للاعبين جميعاً والتى يعتبرها البعض دافعاً على بقاء هؤلاء العاملين فى الفريق. أى أنها مكافآت نظير عضويتهم للمنظمة أو تفضيلهم لها عن منظمات أخرى.

عموما تفيد الحوافز الجماعية للفريق فى تعميق عضوية الفرد فى جماعته، وتعزيز شعورة بالإنتماء والولاء وزيادة التقارب بين الأعضاء. وخاصة إذا أعتبر الحافز من وجهة نظر اللاعبين كافياً وعادلاً وموزعاً توزيعاً سليماً. هذا إلى جانب ما تثيره الحوافز الجماعية من تنافس بناء بين الأعضاء يدفعهم إلى تحقيق الهدف الجماعى الذى يسعى الجهاز الفنى أو مجلس إدارة النادى إلى بلوغه. ويعتقد البعض أن تأثير الحافز الجماعى يكون

أقوى فى حالة الجماعات الصغيرة أو الفرق الصغيرة على أساس أن الجماعة الصغيرة قد تتميز بالتقارب والإنسجام وإنتشار روح الفريق بين الأعضاء، فإذا توافرت هذه الخصائص فى جماعة معينة، فإن رغبة الأعضاء تزداد فى التعاون لتحقيق الهدف المطلوب ومن ثم الحصول على الحوافز المتاحة.

ثالثا: **هناك بعض الإعتبارات الهامة** التى يجب أن تراعيها إدارة النادى المسئولة عن الجهاز الفنى عند تصميم نظام الحوافز ثم تطبيقة. وتدور هذه الإعتبارات نحو النقاط التالية:

(١) لابد أن تتوافق أهداف اللاعبين بدرجة أو بأخرى حتى تكون للحوافز جدواها إذ أن توافق الأهداف يقرب مصالح الطرفين ويوجه اللاعبين إلى السلوك المرغوب للحصول على الحوافز المقررة.

(٢) أن الحافز الحقيقى يجب أن يوجه ناحية العمل لأن الدافع الرئيسى للاعب يتبع مركزه فى اللعب وطبيعة العمل (الأداء) الذى يؤديه.

(٣) من الأهمية بمكان أن يجمع نظام الحوافز بين الجانب المادى والمعنوى حيث أن أحدهما أو تأكيده وحده يضر بالجانب الآخر. وذلك لأن الدوافع تتكون - كما أكدنا من العنصرين المادى والمعنوى وكذلك يجب أن تكون الحوافز.

(٤) يجب أن يكون الحافز بالقدر الذى يتساوى مع الجهد المطلوب بحيث وفى الحالات التى ترتبط فيها مجهودات اللاعبين مع بعضها بحيث يصعب التحديد الدقيق لمساهمة كل منهم، فإن المكافآت الجماعية تصبح أفضل من الفردية.

(٥) يجب أن يدرس مجلس إدارة النادى إقتصاديات الحوافز. فتقيس تكاليف الحوافز وتقارنها بالعائد الذى تجنيه منها، ومقارنة العنصرين. ويجب أن يكون العائد فى صوره المتعددة من مادية ومعنوية، كالإنتاجيه ورضاء اللاعبين والجمهور .....

(٦) من الضرورى أن يرتبط الحافز بالفعل أو السلوك المطلوب. وما يتبعة مباشرة. يستوى فى ذلك الحافز الإيجابى والسلبى. أن الفورية فى تطبيق الحافز يشعر اللاعبين بالجدية، ويجعلهم فى نفس الوقت يربطون بين الفعل والجزاء المترتب عليه

(٧) يجب أن يكون هناك نظام للحوافز. فإلى جانب ملائمة الحافز للعمل المطلوب، يجب أن يطبق على الجميع بالتساوى. فيحصل الذين يؤدون نفس الإنجازات على

نفس المزايا أو المكافآت نوعاً وتوقيتاً ومقداراً. وكذلك الحال فى الحوافز السلبية أيضاً

(٨) من المهم أن تكون الحوافز التى يتضمنها نظامها - بأنواعها المختلفة واضحة ومفهومة للجميع. وكذلك الأسس التى بنيت عليها والشروط اللازمة لتحصيلها. وأن يكون فى إمكان اللاعبين الحصول على إجابات لأسئلتهم بشأنها، إما من الرؤساء المباشرين أو إدارة النادى.

(٩) يجب أن توجه الحوافز جميعاً بشقيها الإيجابى والسلبى، نحو الأداء الجيد وتنمية السلوك المرغوب فيه من جانب اللاعبين ولذلك فإن على الإدارة أن تتأكد أن كل لاعب يفهم دوره ويعرف التوقعات المطلوبة منه.

(١٠) ومن المفضل أن تبحث خطة الحوافز وتناقش مع اللاعبين والمشرفين وأعضاء مجلس إدارة النادى أو من ينوب عنهم أو يجرى إستطلاع رأى بشأنها ودراسة مقترحات اللاعبين ورؤسائهم تجاهها.

(١١) وإلى جانب ذلك يجب أن تتلقى الإدارة ما قد يكون عند اللاعبين من مشكلات أو شكاوى تجاه الحوافز. فتدل هذه الشكاوى على نتيجة التطبيق، وقد تكشف عن أخطاء أو ترشد إلى طرق التصحيح كذلك تستطيع الإدارة أن تجرى من وقت لاخر إستقصاء عن إتجاهات اللاعبين نحو حوافزهم إذ يمكن أن تبين هذه الدراسات مدى كفاءة نظام الحوافز وفعالية تطبيقة.

(١٢) إذا إستخدمت الإدارة حوافز بديلة، فيجب أن تشبع حاجات معينة يرضاها اللاعبون بديلاً عن الحاجات الأساسية التى لم يمكن إشباعها.

(١٣) يجب أن تتنبه الإدارة إلى أن بعض الحوافز قد تتناقض مع البعض الآخر. فقد لا يكون حافز زيادة الإنتاجية داخل الملعب مثلاً أو فى التدريب ذا أثر كبير على اللاعب، إذا لم يتفق الفريق الذى يعمل معها على زيادة الإنتاجية. فقد يفضل فى هذه الحالة الحافز الإجتماعى وهو قبول الجماعة لدور ترضى عنه. وأيضاً قد يفاضل اللاعب بين مكافأة الفوز أو التدريب وقضاء هذا الوقت خارج مجال الوحدة التدريبية فمثلا القيام برحلة أو جولة عشاء) أو التدريب لإشباع حاجاته الإجتماعية والترفيهية

(١٤) تتناقض فاعلية الحوافز بمرور الزمن أو يقل تأثيرها فى تحريك اللاعبين تجاه

السلوك المطلوب وذلك لأنها تأخذ شكلاً منتظماً مستمراً مما يجعل الفرد يعتبرها حقاً مضموناً.

(١٥) يمكن للجهاز الفنى تحديد الحوافز وإعادة صياغة أهدافها وتأكيد القيم والمبادئ التى تنشرها بين لاعبيها مثل التنافس وزيادة فعالية الأداء الجيد.

(١٦) إن القدوة الحسنة هى أساس نجاح نظام الحوافز فإذا كانت الإدارة ممثلة فى المدير الفنى والجهاز الإدارى وأعضاء مجلس إدارة النادى. تتجه إلى الإخلاص والجدية وتهتم بزيادة الإنتاجية فإن اللاعبين سيفعلون فعلها، ليس لمجرد الحصول على الحوافز المعطاه، ولكن بسبب إنتشار القيم البناءة فى المنظمة جميعاً.

(١٧) لابد أن يعمق مجلس الإدارة فى عامليها مفهوم «العضوية» لإدارتهم والإنتماء للنادى وذلك عن طريق المشاركة فى إتخاذ القرارات فإذا عمل اللاعبون سوياً وجنوا الثمار المحصلة سوياً قويت روابطهم وزادت فعاليتهم.

(١٨) ومن ثم يجب النظر إلى الحوافز على أنها واحدة من سياسات اللاعبين، لابد أن تكمل بالسياسات الأخرى - كحث إختيار اللاعبين والقيادة الجيدة، حتى تتكامل هذه السياسات جميعاً ويكون للحوافز أثرها المطلوب.

وبعد أن بينا لك كمدرب طبيعة هذه الحوافز وفلسفتها وأنواعها ودورها الذى من الممكن أن تلعبه فى المجال الرياضى يمكن لنا أن نوجه بعض من النصائح المرتبطة بالجانب المالى نظراِ لأرتباط هذا النوع من الحوافز بنفسية اللاعبين، وأهم هذه النصائح هى:

- إشترك مع إدارة النادى فى وضع لائحة المكافآت المالية للفريق فى ضوء إمكانيات النادى.
- إسعي إلى زيادة هذه المكافأت إذا سمحت الظروف بذلك
- إهتم بسرعة حصول اللاعبون علي مكافآتهم المقررة عند الفوز
- إهتم بأن يكون هناك مكافآت إيجادة (إضافية)
- لاتماطل فى المطالب المشروعة للاعبين والتى تتعلق بنظام مكافآتهم
- حذارى من التفرقة بين اللاعبين فى نظام المكافآت

- لاتميز اللاعبين الأساسيين عن اللاعبين البدلاء تميزاً فالإحتياطى (البديل اليوم) هو أساسى فى الغد
- حاول أن توفر بدل الإنتقالات المناسبة بما يناسب ومكان إقامة اللاعبين (سكنهم)
- لا تجاهر بظروف كل لاعب أمام الفريق
- أعمل على رفع قيمة المكافآت كلما تحسنت نتائج الفريق
- أعمل على إقناع إدارة النادى بتلبية إحتياجات اللاعبين المالية كلما سمحت الظروف
- حاول بذل الجهد لحل أى مشكلات مالية تتعلق بنظام الحوافز فإن هذا يعوق اللاعبين عن التدريب ويؤثر فى نفسيتهم
- وأخيراً لا تنسى أن اللاعب المصاب قد ضحى فى سبيل فريقة بهذه الإصابة.

المدرب و تحديد المكافآت:

بند آخر يدخل ضمن خطة عمل الإعداد قبل بدء الموسم الرياضى، وهو الخاص بتحديد المكافآت. إن عقد الإجتماعات الخاصة لتحديد المكافأت التى تعطى خلال الموسم وأثناء اللعب نفسه، لمن الأمور الهامة التى يجب أن تحدد قبل بداية الموسم.

وتقوم بعض الأندية بوضع وضبط السياسات التى تقرر من يعطى فقط المكافأت ومن منهم يؤخر ذلك طبقاً لوقت اللعب والآداء أثناء المباريات، وفى بعض المواقف فإن من الممكن إصدار المكافأت أسبوعياً وبشكل وقتى خاصة إذا ما أجاد الفريق هذا الأسبوع، وفى ومواقف أخرى يتم اعطاء المكافأت فى نهاية الموسم الرياضى.

كما يجب أن تشمل المكافأت كل من اللاعبين الأساسيين والإحتياطيين، ممن كان احتياطياً فى أحد المباريات كان لاعباً أساسى فى الأخرى، كذلك يجب الا تكون هناك تفرقة واضحة فى المعاملة بين اللاعبين الأساسيين والاحتياطيين أو كذلك بين كبار اللاعبين والصغار، حيث أن مثل هذه الأمور تعمل على خلق جو من التوتر النفسى والضجر بين صفوف اللاعبين مما ينعكس على أداء الفريق داخل الملعب وأتخاذ قرار تدليل بعض اللاعبين بشكل خاص فى المكافأت يعتمد على جهاز التدريب، وهو اعتبار هام، حيث أن امتداد المكافأة قد يصل الى حد الافساد وعندما يحدث هذا تعتبر المكافأت

عائقاً وتقل قيمتها، ويصبح هذا الهدف محل شك كما أن السماح لبعض الأفراد فى المجتمع بانتقاء اللاعبين بعينهم وخصهم بالمكافآت، ليس له مكانه فى داخل الأندية الكبيرة ذات الشعبية العالية، ودائماً فإن هذه المكافآت تعتبر اعذار وأهمية للاعلان والإعلام عن رجال الأعمال واستخدام لاعب أولاعبة، كأداة الإعلام هو دائماً محل جدال ونقاش، وبدلا من التأثير الإيجابى على الفريق فإنها تخلق جواً من الشعور الغير مرضى بين الفريق، فهناك المشكلات الكافية فى التدريب التى تغنى عن إضافة مثل هذه المشكلات إليها بالتورط فى عقبات تفضيلية من هذا النوع.

وبادراك اللاعب المتميز أو لاعبين كل أسبوع، بناء على تسجيلات الفيديو الخاصة بالمباريات وكذا رأى جهاز التدريب، يمكن فى هذه الحالة صرف مكافأة لاعب معين خلال موسم رياضى، وهذا شئ ضرورى يجب التركيز عليه لكن يجب أن يتم التركيز على طبيعة الأداء الأفضل أولا، فإذا كان اللاعبون الرياضيون قد تم خلق الدافع لديهم، فإن مكافأتهم ستكون على أساس تنافسهم وأدائهم الأفضل فى اللعب، وتقديم عدد من الهدايا الرمزية العينية والمادية وهدايا أخرى للاعبين صغار السن داخل الفريق، سوف يعطى إنطباع هام وهو أنهم عندما يحسنون القيام بأداء شئ يتوقعون أن يكافئوا فى مقابل ذلك، وهذا يجب الا يكون بشكل عادى وفى الضوء هذا فإن المدربين عادة يرتاحون للمفهوم الخاص بانشاء ما يسمى بالهدايا التذكارية.

ونلاحظ أن بعض المدربين يتدخلون مع ادارة النادى فى إقرار لاعب معين ليتم تكريمه، وهذه مهمة غير سارة بالنسبة لهؤلاء المدربين، لأن هناك من اللاعبين المتألقين داخل الفريق والفريق من حقهم ويطمعون فى مدربهم أن ينالوا هذا التكريم، وعليه فإن مهمة تكريم لاعب متألق لابد أن يكون من اختصاص لجنة معينة داخل النادى يكون المدرب احداها.

19

الفصل التاسع عشر

المدرب والقضايا والمشاكل

- القضايا (العقاقير - المهدئات العضلية)
- السياسة فى الرياضة
- الدين فى الرياضة
- الرياضة مكسب ونصر
- الرياضة فى الأندية المتوسطة
- البرامج الرياضية الصغرى



المـدرب
و
القضايـا والمشاكـل

فى تاريخ الرياضة، كان هناك دوما العديد من المشاكل والقضايا المتعلقة بكل نوع من أنواع الرياضات، وليس بالشئ الكثير مما يدعونا نأمل فى أن المستقبل سيكون مختلفاً عن حاضرنا، وبعض من هذه المشاكل قد تم التوصل إلى حلول مناسبة لها والبعض الآخر قد تم تقريره، بينما البعض الآخر يقف متحديا أفضل النوايا لدى المتخصصين.

وربما يمكننا القول أن بعض من هذه المشاكل يتمتع بطبيعة تحول دون التوصل إلى حلول واضحة وفى معظم الأحيان نجد أن ما نحتاجه هو أن يصل كل مدرب على حده إلى الحلول الملائمة لهذه المشاكل، ومعتمداً على أفضلية هذه الحلول بالنسبة للاعبين.

وفى هذا الفصل سوف نتناول قسمين رئيسيين هما المشاكل والقضايا، ولن يكون أمامنا وقت لعرض حلول لكل هذه النقاط المعينة. ولكن على سبيل الإيضاح، هناك بعض الاهتمامات الأخرى سيتم مناقشتها، حتى نوضح للمدربين خاصة المبتدئين منهم ما يختص بهذه الأمور.

أولا: القضايـا

(١) المتعاطيـات والعقاقيـر :

من حيث الأهمية نجد أن القضية الأولى فى الرياضة، فى وقتنا الحالى تتمثل فى استخدام وسوء استخدام المتعاطيات والعقاقير، وكما هو الحال فى مجال الرياضة، هناك العديد من الأفكار الجديدة والأتجاهات المستخدمة فى مجال الأحتراف الرياضى.

وكذلك فى مجال الألعاب الرياضية للاعبين الهواه، وهذه الأفكار الحديثة غالباً ما يتم تطبيقها على لاعبى المستويات العالية.

وليس من أحد يستطيع أن يعرف مدى سوء استخدام العقاقير والمتعاطيات، ولكن هناك براهين اكيدة تبرهن على وجود سوء استخدامها.

ومصاحباً لزيادة استخدام العقاقير فى مجالات الرياضة تبرز أمامنا معضلة لامفر منها، تتمثل فى الخلط بين الأسطورة الخاصة بمفعول هذه العقاقير من جهة وحقيقة سوء ها من جهة أخرى فعلى سبيل المثال بعض الحبوب ضارة بينما البعض الأخر ليس بضارة.

وهناك العديد من التساؤلات التى تتعلق بقضية المتعاطيات أو العقاقيرالطبية فى المجال الرياضى، ومن هذه التساؤلات

- هل تساعد حقن العقاقير فى زيادة أداء الرياضيين؟
- هل هى حقاً تسبب الألام فى الكبد وتلف فى العظام؟

إن سوء إستخدام العقاقير بات شائعاً بين طبقة الرياضيين فى العالم أجمعه، حيث أصبح النصر فى أى مسابقة عالمية يتحدد بما تملكة الدولة من أفضل الأطباء والكمياءيين وكذلك الحبوب والعقاقير الطبية.

وفى الأونة الأخيرة إهتمت الهيئات المختلفة التى تعمل على إعداد المدربين، بعمل الدورات التثقيفية من خلال إعطاء محاضرات طبية وأحد الدراسات العميقة الجذور فى هذا المجال، هى عمل المحاضرات الفسيولوجية للمدربين، إنها مسئولية كل مدرب وكل من هو على وشك أن يدرب، أن يتعلم جاهداً كل ما يتعلق بهذه القضية على قدر المستطاع. وإختصاص المدرب الرئيسى فى هذا المجال هو كيفية التعامل مع تأثيرات المخدرات أو العقار الفسيولوجى، وكذلك التعرف على عواقبة الوخيمة على الجسد. وأغلبية الإهتمامات المتعلقة بهذه القضية ينبع من الإستخدام المتزايد للحبوب التى تقلل من التعب، وتلك التى ترغب فى النشاط وأيضاً هذه التى تنشط الروح وتعمم السلام الداخلى دون إستشارة الطبيب.

فالعقاقير هى تغييرات تنتج تغييرات فى الجسم هذه التغييرات من الواجب أن يكون فى صالح المرضى، ولكن أحياناً تكون غير مرغوبة، لكونها فى بعض الأوقات سامة أو حتى مهلكة.وأيضاً هذه الحبوب تخلف ورائها تغييرات فى الوظائف العضوية للجسم، كذلك فى الحالات العقلية البحتة، ولهذا فكل فرد يتعاطها تجده دائماً متغييراً بعدما يكون قد تجرع منها شئ ولو قليل.

العقاقير تصنفت ثلاث مصنفات رئيسية وفقاً لتأثيرها على متعاطيها وهى:

١ – المرغوبات ....

٢ – القوابض (المنبهات) ....

٣ – المهدئات العقلية ....

أولاً المرغوبات:

الأسماء التجارية لهذه الطبقة تتضمن

- البذن دريم
- الركس دريم
- ديزوين داكسيميل

كذلك نجد من بين الأسماء الشائعة أيضاً ما يعرف بمكسبات السرعة والحبوب المكسبات للسرعة، وكذا حبوب إعطاء الشجاعة والمسهرات. ونواتج سوء إستخدام هذه العقاقيرتتضمن، القلق والقشعريرة اللاإدارية، وإتساع العين، والحلق (الناشف) والجاف، وضغط الدم العالى، والعرق والسلوك العدوانى وعدم القدرة على النوم والصداع، والخطر المصاحب لهذه المرغبات يكمن فى أن هذه العقاقير تعطيك إحساساً بأن كل شئ على ما يرام، بينما فى الواقع نجد أن المتعاطى مهلك بدنياً تماماً، فهى تقلل من الإحساس بالإرهاق التى تدفع الجسم ليستخدم موانعة الطبيعية للدفاع أحياناً، وربما يكون حتماً سقوط مفاجئ كلى.

ثانيـاً القوابـض:

والأسماء التجارية لهذه العقاقير تتضمن لمبوتاً سكوتاً ـ وأمتيل.

وقد يفضل البعض أن يطلق عليها أسماء غريبة مثل المشوكات (كالشوك)، المنكدات (التى تكدر صاحبها)، الفول السودانى وكذلك إسم (الشياطين الحمر).

ونتائج إستخدام مثل هذه العقاقير، يمكن ملاحظتها فى الكلام المتعلثم، والترنح والنعاس وكذلك خفض معدل ضربات القلب والخطر المواكب لهذه العقاقير يكمن فى أن الأشخاص الذين يتعاطون جرعات كبيرة يفقدون التحكم فى أجسادهم ويصبحون متشنجين عدوانين ومشاكسين والجرعات الكبيرة تؤدى إلى الموت.

ثالثاً المهدئات العقليـة: ....

وتعتبر المهدئات العقلية ليست منضمة لهذه القضية الرياضية من أساسها، حيث أن معظم الشباب من الرياضيين لا يؤمنون بأن هذه العقاقير مثل ال ل. س. دى (L. S. D) . والمارجونا تدفع عملية الأداء، على أساس ما كان بينها وبين الرغبات والمسكنات حيث هناك فارق كبير بين هذه المهدئات العقلية والمسكنات ولقد إقترح

الدكتور:جون بوبار JOIN BOPOVR ، مبدأن أساسيان فيما يتعلق بكل قرار طبى يشمل الرياضى وهما:

١ - لا يجب على أى رياضى أن يجازف بإعاقة تامة لأى شئ بتغطية جميع أعراض أى مرض بإستخدام العقاقير

٢ - العقاقير يمكن أن تستخدم فقط عندما يكون هناك توافر للاستشارة العلاجية واضحة المعالم، وكذلك حتى لا يغيير الأنظمة الفسيولوجية الطبيعية. وهناك العديد من المواد والعقاقير التى كانت دومأتقترن بوجود صحة جيدة، والأن ينظرون إليها على أنها معوقات عندما تستخدم بكثرة، ألا وهى الفيتامينات، فإستخدام الفيتامينات يعد الأن شائعاً بين الرياضيين، وعلى الرغم من أنه يتواجد الأن القليل من الخطر عند إستخدام كميات كبيرة من العلاجات التى تقترن بالفيتامينات، فهى حتى الأن لا تعد خالية من المجازفات. فحالات كثيرة من الموتى قد أرجعت إلى الزيادة المرهقة فى إستخدام الفيتامينات.

إن الحقن الطويل لفيتامين (D&A) يؤدى حتمياً وبالضرورة إلى إضطرابات خطيرة فى العظام والكبد.

وكما لاحظ الدكتور/دانين هاندى Danein Handy أن الإستخدام الغير عاقل من ناحية الرياضيين الهواه غير معقول. حيث ان هناك زيادة مفرطة لدى هؤلاء وأحد المخاطر التى تشغل بال الرياضيين هى الألم، فهناك نوعين من العقاقير المسكنة أولهما التخدير الموضعى مثل البروتين وسيريل كلوريد الإثيل وهناك الذين يؤثرون فى النظام العصبى المركزى مثل سودين.

والمشاكل التى تتضمنها هذه العقاقير هى الإثارة والإغماء والغيبوبة والتقلصات والتخلخل الممكن مع عدم الرؤيا وأكبر الأخطار جميعاً يتمركز فى الواقع من أن الألم يتم القضاء عليه ولكن السبب فى هذا الألم مازال قائماً وعلى هذا يجب تحذير الرياضى حتى يقلل من نشاطاته وإن كان هناك نوعاً ما من الإرتياح، وإلا سيؤدى هذا إلى أخطار أعظم. وأكبر. وبينما يعطى اليوم نوعاً ما من الإهتمام إلى الأن الفيتامينات إلا أن الإهتمام بالاندروجيناتك إسترويدز ((وهى الهرمونات الجنسية عند الذكر)) قد تزايد فإستخدام الإسترويدز قد إزداد بشكل ملاحظ بين الرياضيين الذين يشعرون بضرورة كسب وزن وهذا بالطبع يرهقهم أكثر حتى يكسبوا ويربحوا الكثير من المزايا فى رياضاتهم الخاصة. فالمؤثرات الحقيقية على الفرد قد تحل تماماً وبشكل مرضى. فما

وجدته البحوث بات متضارباً، وعلى أى حال فلقد أدانت الهيئة الطبية الرياضية، ومنظمة الاغذية والعقاقير الأمريكية إستخدام الرياضيين للإسترويدز فمثلاً عام ١٩٧٢ قال الدكتور هاندى Handy للفريق الأوليمبى الأمريكى أنه يعتقد بصدق بأن الأسترويدز لها تأثير منعدم على قوة العضلات.والدكتور وليم فولر William fauller قد أجرى إختبار لمدة ١٦ أسبوع على ٤٧ رجل يستخدمون أنابولين إسترويدز ووجد أنها لم تربحهم أى قوة. أو فى أداء قوى أو قدرة حيوية. ولقد قال الباحثون فى مدرسة هارفلد الطبية بأن حبوب البيب قد نمت الأداء الرياضى بنسبة ٤ ٪.

ومن الملاحظ أن هناك العديد من التضاربات التى تدور حول التأثيرات الحقيقية سواء كانت بعيدة المدى أو قصيرة باستخدام الإسترويدز من جانب الرياضيين فهناك البعض يعتقد ان المؤثرات أولا وأخيراً نفسية. ولكن هذا لم يؤكد تماماً تدخل عامل الظروف فى هذه الناحية، وكذلك لأن مصنعى الأنابوليك إسترويدز لم يفرضوا على أنفسهم أى مسئولية تختص بكيفية تعاطى العقار لأن هذه الخلفية لا تدخل تحت تشريع منظمة الأغذية والعقاقير.

فالباحثون الطبيون قد أجروا بحوثاً قليلة نسبياً فى ميدان فصل الجانب النفسى من الجانب البدنى فى مجال تأثير الإسترويدز حيث أن معظم الهيئات التدريبية الرياضية تعتقد بأن إستخدام أى عقار هو مضار فى الواقع للمستوى الأخلاقى للرياضيين. وهذه النقطة هى بيت القصيد الذى عنده تبدأ أو تنتهى المشكلة كلها.

فبعض الرياضيين يقول أن إستخدام المرغبات ربما يكون غير أخلاقى ولكن تناول الإسترويدز لبناء الجسم بالطبع لا يتنافى مع الأخلاق بعامة. وللبعض أيضاً فإن إستخدام المساعدات الصناعية مثل الإسترويدز والمرغبات يخرق المبدأ من أساسة الذى يتحتم عليه خرق القانون الأخلاقى الرياضى بشكل إجمالى. فى الواقع فإن على كل مدرب أن يتخذ القرار الموائم حتى تتحول الأسطورة إلى واقع وحقيقة.

فموضوع المخدرات يجب أن تتم مناقشته بصراحة وبأمانة وبالتحام تام مع الرياضيين. فهى جزء لا يتجزء من نصائح المدربين للشباب والمبتدئين على الكحوليات والتدخين على الأساسيات الرياضية وكذلك التدريبات التى تتعلق بالتنفس الرياضى. وفى الختام فإنه مهما كان دور المدربين مؤثر وفعالا بحكم مهنتهم فإنهم أولاً وأخيراً يتأتى لهم البرهان والدليل القاطع على سوء إستعمال وتعاطى العقاقير من هؤلاء الذين عانوا من إستخدام هذه العقاقير نفسها سواء كان حديثى السن أم مخضرمين

السياسـة فى الرياضـة:

فى هذه الأعوام، خاصة الأخيرة منها، تبدو لنا بجلاء أن الرياضيين قد أصبحوا ذو إهتمامات سياسية سواء كانت هذه الإهتمامات عالمية أو وطنية، أو إهتمامات إنتخابية داخل أسوار النادى، مثل إنتخابات رئاسة النادى وأعضاء ومجالس إدارة النادى، وقد تمتد هذه الإهتمامات إلى خارج أسوار النادى وتشمل أحد الأعضاء من مجلس إدارة النادى، ذو المراكز الهامة، الذى يستغل من حين لأخر إنتمائه لهذا النادى، فى محاولة الإستفادة من اللاعبين المرموقين ذو الشعبية الكبيرة لدى جماهير المشجعين، فى عمل دعاية له سواء هذه الدعاية إنتخابية فى مجال عمله أو دعاية إعلامية لعمله.

وقد يقدم النادى، أو يقدم بعض اللاعبين إقتراحات إلى إدارة النادى فى أن يقييمون بعض المسابقات الرياضية كخطوة من خلالها يعبرون عن تأييدهم أو معارضتهم لقضية ما، وقد تكون هذه قضية داخلية تخص النادى، أو خارجية لمناسبة معينة تمر بها البلاد، ويتضح مدى إيجابية اللاعبين نحو هذه المواقف من خلال بعض الإحتجاجات التى قد تم برمجتها فى أثناء عزف النشيد القومى أو فى أثناء حفل تسليم الجوائز أو فى أثناء الوقت الإضافى أو قبل المباريات. وقد يستغل بعض اللاعبين من ذوى النفوس سهلة التأثير عليها، مركزه الرياضى داخل نطاق فريقه أو داخل النادى، بالضغط على جماعات من داخل أو خارج أسوار النادى أو الهيئة الرياضية، كى يقوموا بعمل نوع ما من المظاهرات فى هذه الاوقات.وقد أدت مثل هذه الأمور إلى وضع بعض المدربين فى مواقف محرجة، نتيجة أن بعض لاعبيهم يعتقد إعتقاداً خاطئاً، بأن حدوث مثل هذه الأشياء (الإعتراضات والمظاهرات........إلخ) شئ غير قابل للمناقشة.

ولهذا يتحتم على المدربين أن يخبروا اللاعبين خاصةفى الأندية ذات الشعبية الكبيرة بأن الحوادث الرياضية الهامة معتركات سياسية.

فـأى رياضى يجب أن يعـرف أنه لا يتـبع إلا فـريقـه الذى هو بمثـابة نائب لنادية ومجتمعه، ونتيجة لهـذا فإن المسئولين فى معظم الأندية يرفضون أن يتدخل هؤلاء اللاعبون فى الأمور السياسية سواء كان هذا تحت ستار إسم النادى أو الهيئة التى يتبعها فالمنافسة أو التبارى بين الأندية لا يسمح مكانها ووقتها لمثل هذه الإنتفاضات السياسية.

الدين فى الرياضة:

فى هذه الأونة يعد الدين قضية يمكن أن توليها معظم الأندية إهتمامها الكافى، وقد تترجم هذا إلى واقع ملموس، حيث ازداد ارتباط اللاعبين بدينهم وخير شاهد على ذلك

هو تجمع معظم اللاعبون فى مواعيد الصلاة خاصة إذا كانت هذه المواعيد قرب ميعاد التدريب أو بعده، وقد دفع هذا العديد من الأندية إلى بناء المساجد داخل النادى، وعلى المدرب أن يقوى هذه الروابط الدينية بين اللاعبين ومحاولة المحافظة عليها، فالاتفاق الودى بين اللاعبين على التجمع لصلاة الجمعة داخل النادى لهو من المناظر المشرفة التى تشيد بقوة الروابط الدينية بين اللاعبين وربهم ومن المظاهر الدينية الحسنة السلوك التى تحسب لصالح اللاعبين هى ربطهم للدين بالتنافس الرياضى، حيث بات عدد غير قليل من المدربين يسمحون لرياضيهم بأداء فروض الصلاة فى أى مسابقة ومنافسة رياضية فردية أو جماعية وأحياناً يحدث ذلك امام المشاهدين والمشجعين وعلى المدرب أن يجند هذا الإتجاه لدى اللاعبين ويعمل على تقويته بالاشتراك معهم فى أداء هذه الصلوات ولا يحيد عنها مهما وجه إليه شئ من اللوم الخفى خاصة فى بعض البلاد التى ترى أن مثل هذا الشئ لاداعى له خاصة أمام النظارة.

الرياضة مكسب ونصر:

واحد من الافتراضات التى يؤكدها المدربون هى النصر، وهذا موضع نقد من نقاد الرياضة الذين يكتبون لصالح بعض الأندية، فالمدربون أحياناً يؤكدون شريعة فلسفاتهم عن طريق نشرها على الملأ بقولهم، مثلاً الكسب ليس الشئ الوحيد بل أنه كل شئ، فالخسارة أسوء عاقبة من الموت، فلو أننا لاقدر الله خسرنا أحد المباريات هذا الموسم فإن العام كله سيبيت فشلا ذريعًا أو مثلاً يقولون «ماذا سوف نعلم إذا لم نعلم الانتصار والهزيمة»

فالمدربين أنفسهم متنافسون وكل منهم يعمل على الفوز، وليس هناك اكثر من هذا،

على المدربين أن يتنازلوا عن هذه الفلسفات، لأن تعليم اللاعبين خاصة الناشئين اللعب من أجل الربح فقط شئ ضار وهدام، لأن هذا ليس الهدف الوحيد من اللعب.

إن النصر بالنسبة للمدرب ضمان عمل، ولهذا فروح التنافس لدى المدرب لكى ينتصر تتزايد دوماً طالما أن المجتمع يطلب الفوز لفريقه وطالما أن المدرب، سيستقيل عمله إذا اهمل تحقيق هذا.

الرياضة فى الأندية المتوسطة:

وفى الأندية المتوسطة (أندية الدرجة الثانية) نجد أن هناك مشكلة أخرى ليس لها حلول مطلقة، فالرياضة فى مثل هذه المجتمعات تتضمن عادة مناقشات فى رياضات كرة

القدم واليد والسلة والكرة الطائرة والعاب القوى، ولربما تمتد لتشمل أندية الدرجة الثالثة، والهدف من هذا هو أنه كلما اسرعنا فى تدريب الناشئ على الرياضة كلما كان أفضل لهم عندما يصبحون مبتدئين فى الأندية. وعليه يجب على مؤسسات الدولة المسئولة عن هذه الأندية والمتمثلة فى المجلس الأعلى لرعاية الشباب أن تمديد المساعدة من خلال توفير الاعتمادات المالية والميزانيات الخاصة لتطوير مثل هذه الأندية، حتى تكون على قدم المساواة مع بعض الأندية الأخرى. وحتى لايكون هناك فارق طبقى فى الرياضيين من ممارسى الأنشطة الرياضية داخل هذه الأندية.

وتولى الهيئات الرياضية المهتمة بشئون الرياضة فى بلدنا العزيز والمتمثلة فى المجلس الأعلى للشباب والرياضة أهمية خاصة لهذه الاندية، حيث تتزايد من وقت لآخر مراكز الشباب فى جميع الأحياء الشعبية مع محاولة توفير الاعتمادات المالية اللازمة لها، إيمانا منها بأن هناك بعض الرياضيين المغمورين أو المواهب الرياضية المحتمل تواجدها فى مثل هذه الأحياء الشعبية، وكم من مره تطالعنا الصحف بين عشيه وأخرى أن أحد أبطال لعبه معينه انه قد بدأ هذه الرياضة أو اللعبة فى مركز ، الحى كثيرا .....إلخ)

وكم تفتخر بعض من هذه المراكز بسمعتها ولاعبيها عندما نسمع أنهم قد مثلوا البلد أو الدولة فى المنتخبات القومية، بل يمتد الامر إلى أكثر من ذلك حيث تحاول هذه المراكز والاندية الشعبية والمتوسط أن تسارع بتكريم هؤلاء باعتبارهم أبنائها وذلك فورا عودتهم من أحد المهمات القومية.

مره أخرى يجب الاننسى دور هذه المجتمعات فى المجال الرياضى ونناشد الدولة والمسؤلين عن المجال الرياضى

فى أن تزيد الاعتمادات الماليه والتسهيلات الرياضية مدى هؤلاء الرياضيين حيث أنهم يمثلون قطاعا لايستهان به من قطاعات الشعب.

البرامج الرياضية الصغرى:

تطالعنا أخبار الأندية الكبيرة، من خلال الدعاية عن فتح باب القبول لمدارس التوجيه الرياضى، أو ما يحبذ البعض أن يطبق عليها مدارس الممتازين رياضياً، على غرار ما يعمل فى نماذج ويطبق عليه (الاسبرتيكاد) بجمهورية المانيا الديمقراطية، السابقة وهذه النقطة الخاصة بالبرامج الرياضية الصغرى، ترتبط بالنقاط السابقة ارتباطاً وثيقاً ولكن هناك جانب واحد يزيد كما يعقد المشكلة.

فهذه البرامج تقام بواسطة جماعات لاتمت للمدرسة الرياضية بصلة، ويتحكم فيها رجال ليسوا مدربين أو حاصلين على خبرة مثل خبرة المدربين التربويين الرياضيين، فأول خطأ يمارسه هؤلاء الاساتذة المزعومين أنهم ينظرون للأطفال فى هذه المدارس على أنهم بالغين، وهذا زعم خاطئ ونتيجة لهذا الزعم ينظر لمسابقات الرياضة فى هذه المدارس من منظور لا يتلائم مع قدراتهم البدنية والعقلية.

كما أن بعض المدربين من ذوى الخبرة المحدودة، يعلمون الرعيل الأول فى هذه المدارس أن يزاولوا رياضة ما حسب أهوائهم الشخصية وحبهم لهذه الرياضة فمثلاً يفضل البعض أن يمارس هذا الرعيل رياضة القدم حتى يكتسب نوعا من الخشونة مما يساعد على أداء اللعبة فى الكبر، وهذا مفهوم خاطئ لأن هذه النظرية تجعل الأولاد يكرهون اللعب بل يمقتونها. دون النظر الى قدراتهم البدنية والمهاريه وخصائصهم النفسية والعقلية.

هناك أيضاً بعض الأهتمام فيما يتعلق بالخطورة البدنية التى تقع على الأولاد فيما دون سن البلوغ، والذين سوف يتم ادارج اسمائهم فى سجلات التنافس الرياضى، وقد قام دكتور موظافار شريف (عالم نفس اجتماعى) بتجربة تسمى (سيد تجربة الفراشات) وفيها أخذ عددمعين من أطفال فى سن ١١ سنة ووضعهم فى معسكر معزول وقسم إلى قسمين، وجعلهم يتبارون فيما بينهم كل يوم فى البيسبيول وكرة القدم، وكانت النتيجة الأخيرة، هى أن أهم شئ كان لدى الأولاد هى أن يروحوا عن أنفسهم، فما بدأ كتنافس ودى حتى أنقلب لعدواه، فمن كانوا أصدقاء على طول الطريق أصبحوا أعداء يمسكون بمخانق بعضهم البعض، ولم ينتهى الموقف إلا عندما بدؤا يتجمعون فى منافسة تعاونية فالنتيجة التى وصل إليها هذا العالم تؤمن بأن المنافسة ليست عدوانية للسلوك الأنسانى ولكن حذارى كل الحذر عند ما يكون الربح أولا وأخيراً أهم شئ بالنسبة للأولاد.



20

الفصل العشرون

المدرب والمنشأة الرياضية

- مدى مساهمة المدرب الرياضى فى المنشأت الرياضية
- المدرب والعمل داخل الصالات المغطاة
- المدرب والعمل داخل حجرة تدريب القوة (حجرة التدريب بالأثقال)



المدرب الرياضى والمنشآت الرياضية

مدى مساهمة المدرب فى المنشآت الرياضية*

مقدمـــة :

تعتبر ألعاب الكرة عموما خاصة الألعاب الجماعية ذات طابع معين، من حيث طبيعة الأداء، حيث حددالقانون طريقة التعامل مع الكرة، وكذا من حيث الإحتكاك غير المباشر بين اللاعبين، أيضاً من حيث طريقة إحتساب النقط، بالإضافة إلى العديد من النقاط التى تميز العاب الكرة الجماعية الأخرى والتى لا يسع المجال هنا لذكرها.

كما حدد أيضاً قانون الالعاب نوعيات الأرض والتى يمكن أن تمارس عليها ألعاب الكرة أما نوعيات هذه الأرض إما خشبية «باركيه» أو أرض صلبة بحيث لا تشكل خطورة على اللاعبين «مثل الأراضى الأسفلت أو الحمراء» إلا أنه قد لوحظ فى الأونة الأخيرة أن معظم المباريات خاصة المباريات ذات الطابع الرسمى إنها تقام داخل صالات مغلقة، وقد أدى هذا إلى أن معظم المدربين يتدربون داخل صالات حتى تكون الوحدة التدريبية لها نفس ظروف المباراة من حيث طبيعة أرضية الملعب.

كما أنه من الظواهر الجيدة الآن هو إتجاه معظم الأندية المصرية على مستوى الجمهورية فى الإهتمام البالغ ببناء الصالات المغلقة سواء كانت هذه الصالات للتدريب أو للمباريات.ورغم أن هذه المنشأت الرياضية « من صالات – وملاعب – حجرات....إلخ» تخضع لتصميمات هندسية ليس للمدرب دخل فيها ويقوم بتنفيذها أحد المكاتب الإستشارية الهندسية. إلا أننا رأينا أن نتطرق إلى هذا الموضوع المتعلق بالمنشأت الرياضية

« الصالات المغطاة أوالمغلقة» سواء صالات تدريب أو مباريات بشئ من التفصيل وأن نلقى عليها الضوء بصورة تمكن المدربين، لأن تكون لهم الخلفية الجيدة عن

* يطلق إسم المنشأة الرياضية على كل مكان تمارس فيه الرياضة البدنية بأنواعها وهى تضم ملعب واحد أو أكثر، مكشوفاً أو مقفولاً بمحتوياته من أجهزة وأراضى.

المنشأت الرياضية من صالات تدريب أو مباريات، حتى يتسنى له إبداء الرأى إذا ما طلب منه أحد المسئولون فى النادى كذلك حتى يستطيع أن يشترك ضمن لجان التخطيط الخاصة بالمنشآت الرياضية داخل ناديه، أو ضمته لجان إستلام المنشأت الرياضية. فمعلوماته العملية والنظرية عن المنشآت تدفع إلى إجراء الحوار والمناقشة الإيجابية البناءة لصالح الهيئة التى يتبعها، خير من السلبية الجهلة بالأشياء.

وسوف ننظر إلى هذا الموضوع من عدة زوايا نذكر منها:

١ - المنشأة الرياضية

٢ - معنى الصالة الرياضية

٣ - الصالة الرياضية ونوع البرنامج

٤ - التحيز الشخصى للمدربين

٥ - الإمكانيات المحدودة والبرنامج الضعيف

٦ - العلاقة بين المدرب والمصمم

٧ -دور المدرب نحو المنشأت

٨ - مبادئ تخطيط المنشأة الرياضية

٩ - الأخطاء الشائعة عند تخطيط المنشأة الرياضية

١٠ - أسس تخطيط المنشأة الرياضية

معنـى الصالـة الرياضيـــة: *Gymnasium*

إنها عبارة عن مبنى له شكل خاص قد صمم بطريقة معينة لممارسة النشاط الرياضى.

وأصل هذه الكلمة يرجع إلى عهد اليونان حيث كان المقصود بها مكان سواء كان داخلياً أو خارجياً يمارس فيه الشباب التمرينات وكذا المناقشة والحوار.

ونحن نرى أن بعد إدخال العديد من التعديلات والتصميمات على إستخدامات الصالة الرياضية، حيث نجد الأن إنها تحتوى على أكثر من ملعب فى وقت واحد بالإضافة إلى

تعدد البرامج التى تنفذ بداخلها، سيعود حتماً المعنى القديم للصالة الرياضية ويصبح أكثر شمولاً وملاءمة. وهذا مانسمية اليوم بالصالة ذات الإستعمالات المتعددة.
multi - use. Gym

الصالة الرياضية ونوع البرنامج:

تختلف وتتباين الصالات الرياضية فيما بينها، تبعاً لإمكانيات كل هيئة أو مؤسسة رياضية فهناك بعض المؤسسات تفضل أن تكون الصالات الرياضية صالحة لأكثر من نشاط. بينما تفضل بعض المؤسسات أن تصلح هذه الصالة لنشاط واحد أو لنشاطين على الأكثر، ونحن نرجع هذا إلى عامل الإمكانيات المادية وكذلك المساحة التى تشغلها الصالة الرياضية التى تختلف من مؤسسة رياضية أو نادى إلى أخر. وقد تكثر المناقشات داخل الهيئات الرئيسية وجميعها ينصب على تساؤل واحد ومهم وهو هل تحدد الصالة أو المنشأة نوع البرنامج؟ وهنا تكون الإجابة .....لا..... بل يجب أن يحدد البرنامج نوع حجم ونوع المنشأة المطلوبة داخل أسوار النادى فمثلاً نرى فى بعض الأندية التى تستهين بحجم ملعب الكرة الطائرة. إنه لا يمكن إقامة ملعب لكرة طائرة بقرب حائط فمشكلة مثلاً «طفايات حريق أو حبال تسلق.......إلخ» مما يجعل إستخدامها كحوائط أمر مستحيل، أو أن هناك مكان مغلق يصلح لأن يكون ملعب كرة طائرة وكذا صالة للتدريب دون النظر إلى مجموعة من الإعتبارات والتى منها « إرتفاع السقف - الإضاءة - التهوية - المسافات الجانبية - وشكل الحوائط...............إلخ»

التحيز الشخصى للمدربين:

هناك مثل شائع من أن الطابع يغلب التطبع، فكل فرد فينا يريد لنفسه وعائلته وكذا أفراد فريقة الشئ الأحسن وهو ما يترجم إلى أن هذا الشخص متحيز ونحن إذا طبقنا هذه السمة على المدربين، داخل الأندية فإننا نراها بصورة واضحة، حيث إننا نجد أن كل مدرب متحيز لبرنامجة فمثلاً مدرب الكرة الطائرة الذى نفترض أنه عضولجنة المنشأت داخل ناديه، يضع نصب عينه إنشاء ملعب الكرة الطائرة فوق كل الإعتبارات. وهذا إتجاه خاطئ، فتخطيط المنشأة الرياضية ولتكن الصالة مثلاً على أساس رغبة أحد المدربين أو إثنين لهذا

أمر خاطيء، فمن المحتمل أن هذا المدرب لا يكمل ولا يستمر فى هذا النادى بل يجب أن تكون إحتياجات باقى الأنشطة فى النادى هى الأولى وأن يوضع فى الإعتبار عند تقسيم الصالة إنها تستخدم لأكثر من برنامج رياضى.

الإمكانيــات المحــدودة والبرنامــج الضعيــف

ينظر البعض إلى الأنشطة الرياضية فى بعض الألعاب الجماعية أنها لا تحتاج إلى إمكانيات كبيرة وإستعدادات عظيمة فالملعب مجرد مستطيل منبسط به قائمان وشبكة مثلا فى الكرة الطائرة وإذا تواجد اللاعب والكرة فإنه مثل هذا النشاط سوف يستمر، إن مثل هذه النظرية السطحية للأمور بحجة ضعف الإمكانيات يؤخر ويعطل تقديم مثل هذا النشاط داخل النادى، بصورة سليمة، ولكن إن دل ذلك إنما يدل على جهل المسئولين بعالمية هذا النشاط.

صحيح أن بعض العاب الكره لا تحتاج إلى تكاليف باهظة ولكن طالما أنها وجدت كبرنامج على خريطة النادى أو المؤسسة فيجب أن تتوافر لها جميع الإمكانيات، فالإمكانيات الجيدة هى وحدها التى تصنع البرنامج القوى. وهنا يبرز دور مدربى هذه الالعاب لتقديم برامج قوية مع محاولة تدعيم الإمكانيات كلما أمكن ذلك وإنتهاز كل الفرص بالإشتراك فى تخطيط المنشأت الخاصة به وتحسينها فمثلاً البرنامج القوى لنشاط الكرة الطائرة الذى يشمل مدرسة الكرة الطائرة. وكذا تكوين الفرق تحت المراحل السنية المختلفة بالإضافة إلى فرق الممتاز «أ» «ب» والإشتراك فى مختلف البطولات كل هذه الأمور تستدعى توفير الملاعب اللازمة جيدة التجهيز وكذا توفير صالات اللعب والتدريب ويسمح للمسئولين فى النادى أو المؤسسة الرياضية التى يتبعها المدرب بسرعة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتنفيذ حتى يضمنوا عدم توقف النشاط، و يكفى أن نعلم أن مثل هذه المنشأة فى الدولة المتقدمة تتسع لآلاف المشاهدين (١٥ ــــ ٢٠) ألف مشاهد مثلا ولكن ما نطمع به فى بلادنا هو رقم حوالى ٥ ألاف فقط

العلاقــة بــين المــدرب والمصــمم ومخــطط البرامــج:

تمثل العلاقة بين المدرب والمصمم والمخطط أحد المشاكل الحقيقية فى التخطيط لأى منشأة رياضية. وعلى العموم فإنه بنجاح العلاقة بين كل مدرب ومصمم المنشأة ومخطط

البرامج يعود بالنفع الكثير على النادى أو المؤسسة الرياضية. فالمصمم عنده تصور للشكل الذى تكون عليه المنشأة، فهو فى الواقع يريد أن يظهر إسم وطبيعة عملة حتى يشيد به الناس، فى حين المدرب الذى قدم البرنامج القوى إلى إدارة النادى يريد لنفسة الإمكانيات المؤهلة التى تعينة فى تنفيذ هذا البرنامج بينما الهيئة المسئولة عن توفير هذه الإمكانيات للمدرب بالنادى تريد لنفسها تصميم يتفق وإمكانيات النادى. وعلى العموم فإن الوصول إلى المنشأة المتكاملة أمر موقوف على مدى النجاح والتفاهم بين المصمم والمدرب ومكتب التخطيط فى النادى ورغبتهم فى التعاون للوصول إلى المنشأة المثلى.

دور المــدرب :

إذا إشترك المدرب بصورة أو بأخرى (كما سبق وأوضحنا من خلال وضع تصور ومحدد أو إشتراكة فى مناقشات لجنة الإستلام......إلخ) فى تخطيط المنشأة وهذا ما يجب أن يكون فهو مسئولا عن كيفية إستخدامها عنها أما إذا لم يشترك المدرب فى التخطيط لاسباب شخصية أو لعدم إهتمامة فهو بالطبع سوف يستحق المنشأة التى يجدها أمامة وملتزم بالعمل عليها وفيها دون إبداء أى إعتراض. حتى لو كانت جميعها غير قانونية فى الأبعاد مثلاً، وهذا بالطبع سوف يؤثر على أدائه مستقبلاً.

أما إذا كنا كمدربين ناجحين نريد أن نعمل فى منشأة جيدة يجب أن ننتهز أى فرصة أو بادرة تتيح لنا الإشتراك فى التخطيط لهذه المنشأة، وعندما تأتى مثل هذه الفرصة فيجب أن نكون مستعدين لها فمثلاً:

* يحب أن نعرف شئ عن المصمم.
* كيف نقرأ ونتفهم الرسومات الهندسية.
* ما هى مراحل التخطيط للمنشأة.
* ما يحب أن تكون عليه المنشأة الجيدة.
* الإطلاع الدائم على أحدث ما تكون عليه المنشأت الرياضية........إلخ

وإذا لم نستطيع أن نتفهم مثل هذه الأمور فسوف نفشل فى المناقشة والحوار بطريقة سليمة. لذا فليحاول كل منا أن يكون ممثلاً فى لجنة التخطيط للمنشأة إذا وجدت وملما بكل نواحى البرنامج ومصراً على الوصول إلى المنشأة الجيدة التى تساعد فى تحقيق الأهداف

مبادئ تخطيط المنشأة الرياضية: « صالة مغلقة»

١ – تحديد أسبقية إستعمال المنشأة هل هى للتدريب أم للمباريات أو يمكن أن يستغلها أى نشاط أخر فى النادى.........إلخ

٢ – يجب أن يكون تصميم المنشأة الرياضية يتمشى مع خصائص البيئة المحيطة فمثلاً فى حالة إنشاء صالة مغلقة يجب دراسة تأثير إقامة مثل هذه الصالة على شكل النادى الجمالى وكذا على باقى الأبنية المجاورة لها، بمعنى أخر هو أن ينسجم الشكل الخارجى للصالة مع المنشأت المجاورة بقدر الإمكان.

٣ – يجب أن يتناسب تخطيط المنشأة مع العمر الزمنى لمستخدميها فيجب عند التصميم أن يراعى فيه أن مثل هذه المنشأة سوف تخدم جميع الأعمار، فالمرونة واجبة ولكن يشترط أن يكون داخل نفس المجموعة التى تستفيد من إنشاء المنشأة

٤ – يجب أن يراعى عند التخطيط للمنشأة الرياضية الجديدة (صالة مثلا) التنبؤ المبكر بمعدل زيادة أعداد الرياضيين داخل هذا النادى الذين يستخدمون هذه المنشأة

٥ – عمل نموذج لجسم المنشأة قبل بنائها حتى يسهل وضع تصور للمميزات والعيوب بدلاً من قراءة رسوم على ورق.

٦ – ضرورة تقدير العمر الإفتراضى للمنشأة بما لا يقل عن خمسين سنة وحتى يتناسب مع المبالغ المالية المنصرفة

٧ – ضرورة وضع إعتبار لإحتمال وجود تغييرات فى البرامج الرياضية الموضوعه

٨ – لا داعى لبناء منشأة يوجد لها مثيل على مسافة قريبة بل من الأفضل إستحداث منشأة من نوع جديد وعلى طراز حديث.

٩ – يجب مراعاة كل الظروف التى سيتم فيها صيانة المنشأة بعد إستكمالها من حيث نظافة الحمامات. حفظ الأدوات .... إلخ

١٠ – التخطيط للإستفادة من المساحة على أساس أنها للممارسين وليست للمشاهدين فمثلاً مقاعد المشاهدين يجب أن تكون متحركة حتى يتسنى توفير مسافة أكبر للنشاط. إذ أن المشاهدين لا يقضون غير بضع دقائق مقارنة بالرياضيين الممارسين للنشاط

١١ – لزيادة الإستفادة من المنشأة يجب مراعاة أن لا يقف أى حائل دون تشغيلها طوال السنة

١٢ – يجب أن تضع فى الإعتبار عند تصميم المنشأة الرياضية الأولوية للنشاط أو للبرنامج المقترح إلا أن هذا لايمنع فى أن تخدم أكثر من نشاط رياضى

بعض الأخطاء الشائعة عند تصميم المنشــأة:

– تصميم غير مرن

– تصميم يسمح لأكبر عدد من المشاهدين وأقل عدد من الممارسين

– صعوبة مرور المشاهدين فى المباريات الهامة

– إدماج صالة الألعاب وصالة التدريب فى مكان واحد

– عدم إعطاء الإعتبارات الكافية لإحتمال التوسيع، ماذا يحدث لو زاد عدد الممارسين؟

– الإهتمام بالناحية الجمالية الخارجية دون الإعتبار للوظيفة

الأسس العامــة للمنشــأة الرياضيــة:

١) يراعى فى إختيار موقع المنشأة أن يكون الوصول إليه ميسراً بالنسبة للاعبين وكذا الضيوف والجماعات المنشأة من أجلهم .

٢) يجب أن تقام فى موقع متوسط بقدر الإمكان حتى يسهل الوصول إليها .

٣) إعداد مداخل ومخارج مناسبة وكذا مكان إنتظار سيارات وخلافه من العناصر المكونة.

٤) أن تكون على درجة من الفروق السليمة دون المغالاة .

٥) مراعاة الوفر فى التصميم والتنفيذ وفى الإدارة والتشغيل مثل عدم ترك مسافات صالحة فى الموقع دون إستغلال مع الدراسة والتقدير لحسن سير العمل والإشراف الإدارى .

٦) عامل المرونة عند وضع التصميم حتى يتسنى لنا سهولة إستخدام الوحدة لأكثر من غرض .

٧) أن يسمح التخطيط بالإضافات اللازمة أو إعادة ترتيب المنشأة دون إحداث تغييرات

٨) يراعى أن يكون موقع المنشأة بعيداً عن كل ما يسبب خطورة أو إزعاج للاعبين ويعكر صفو المشاهدين. فمثلاً موقعها بعيداً عن القطارات ..... أو المصانع........إلخ. وعادة ما يكون فى أطراف البلاد وذلك فى المنشأت الضخمة التى تتسع لحوالى ٢٥ ألف مشاهد .

٩) مراعاة أسس البناء والإشترطات الصحية وتوفير الأمان لمواجهة الحوادث .

١٠) يجب مراعاة تخطيط المنشأة الرياضية بعناية وخبرة بحيث يسهل الإشراف على الملاعب المختلفة بأقل جهد وتكاليف، حتى يمكن إدارتها على أكمل وجه .

١١) يراعى فى تصميم المنشأة مكان إستغلالها لأقصى عدد من اللاعبين وذلك بتنظيم برنامج للتشغيل على فترات محدودة لمختلف اللاعبين طوال اليوم .

١٢) يراعى أن تكون المنشأة فى حدود المواصفات القانونية والأصول الفنية للنشاط المقام من أجله من ملعب قانونى إرتفاع السقف والإضاءة .....إلخ. بالإضافة إلى مطابقتها للأسس العلمية .

المدرب والعمل داخل صالة مغطاة

لقد بلغت الرغبة فى ممارسة رياضة ألعاب الكرة داخل الصالات المغطاة فى نهاية هذا القرن أعلى الدرجات والدليل على ذلك إننا نسمع من حين لآخر أن بعض الهيئات قد أخذت فى وضع حجر الأساس ببناء صالة للألعاب أو إفتتاح صالة أخرى مغطاة، ونحن نأمل أن تستمر هذه الزيادة فى المستقبل.

أن هذا الإنتشار السريع لهذه الصالات يرجع إلى الدور الذى تلعبة الأجهزة والهيئات المسئولة فى توفير كافة الإعتمادات اللازمة لإنشاء مثل هذه الصالات لإنها مظهر من مظاهر الحضارة وإرتفاع مستوى الرقى الفكرى الرياضى. فى البلاد ولا يفوتنا هنا فى هذا المجال أن نغفل الدور الذى يلعبة جهاز التليفزيون فى نقل المباريات الهامة خاصة تلك اللقاءات المذاعة من داخل الصالات القانونية الدولية المحلية العربية والعالمية وملاحظتنا لأشكال مختلفة من الصالات وتجهيزات رائعة وإضاءات لوحات إعلانية......... إلخ صورة تبهر ناظرها ويأمل كل منا أن يلعب أو يشاهد مثل هذه الصالات كما أن نقل عروض الرياضيين فى إفتتاح أى بطولةوصورتها الجميلة إلى المشاهدين من مختلف الأعمار، يعمل على جذب إنتباههم وحثهم على ممارسة هذه اللعبة. وتحقيق حلم وقوفهم داخل هذه الصالة.

المدرب الألعاب والعمل داخل الصالات:

مدربى الألعاب الجماعية المشهورة مثل (كرة السلة – كرة اليد الكرة الطائرة)، التى تؤدى مبارياتها داخل صالات رياضية خصصت لمباريات هذه الألعاب، جميعهم أو معظمهم متشابهون فى طبيعة العمل داخل هذه الصالات فهم يتبارون فى معظم الأحيان، ويتدربون فى أحيان أخرى.

ولقد أخذت الصالات الرياضية فى الآونة الأخيرة أشكال عديدة ، نظراً لتطور تكنولوجيا الرياضة وذلك من حيث طريقة الإضاءة – رسم أو إقامة أكثر من ملعب – طريقة وضع الأهداف فى كرة السلة وكذا القوائم فى الكرة الطائرة – إستيعاب أكبر عدد من المشاهدين يقدر بالألاف – لوحات إعلان النتائج – لوحات إحتساب النقط والوقت – طريقة التهوية الدخول والخروج – أماكن التسجيل ......إلخ.

الأمر الذى دعى معظم المدربين أن يفضلوا أن تكون معظم مبارياتهم حتى تدريباتهم داخل هذه الصالات المغطاة **ويرى المؤلف أن مجموعة الإعتبارات التالية، ذات أهمية خاصة، يجب أن يراعيها مدربى الألعاب الجماعية عند التدريب داخل الصالات المغطاة والمتمثلة فى الأتى:**

١) أن يكون صوتة واضحاً مسموعاً داخل هذه الصالات، الأمر الذى تطلب عدم كثرة الكلام من جانب اللاعبين .

٢) أن الصيحات والمناداة التى يطلقها بعض اللاعبين فى بعض المواقف نتيجة بذل المزيد من الجهد فى التدريب يجب أن تكون لحظية .

٣) أن تكون قوائم وعصا الشبكة ارتفاعاتها قانونية . (فى الكرة الطائرة) والأهداف فى كرة السلة واليد مثبتة جيدا

٤) أن تكون خطوط الملعب واضحة ومعروفة عن باقى خطوط الملاعب الأخرى .

٥) أن تكون درجات الإضاءة والحرارة هى نفسها يوم المباراة .

٦) محاولة إستخدام هذه الخطوط الإضافية (خطوط اللعب الأخرى) فى بعض التدريبات – كتدريبات السرعة والرشاقة ......إلخ .

٧) أن يهتم بإعطاء التدريبات والتمرينات البدنية التى تعمل على تنمية الإحساس بأرضية ملعب الصالة .

٨) أن يهتم بإعطاء تلك التدريبات التى تعتمد على إستخدام أرضية الملعب كما فى حالة الدفاع الطائر (*dive*) فى الكرة الطائرة والتصويب مع السقوط فى كرة اليد لزيادة ثقة اللاعب فى نفسة والبعد عن الإصابة .

٩) أن يهتم بتلك التدريبات الدفاعية الأخرى التى تعتمد على تنمية الإحساس بالمكان (الوعى بالفراغ) .

١٠) الإهتمام بتدريبات الكرات الطائشة ***poor Ball*** و مع محاولة الوصول إليها لتنمية الإحساس بالسرعة، وسرعة الإتجاه .

١١) الإهتمام بتلك التدريبات التى تعمل على الإحساس بالمسافة (تقدير مسافات الكرة وأماكن سقوطها داخل الملعب من عدمه) .

١٢) أن يكثر ويهتم بتدريبات اللاعبين على مهارة رمى الإرسال للتعرف على حدود الملعب (الإحساسات بالأبعاد الطولية والجانبية). فى الكرة الطائرة، والتصويب من أماكن مختلفة على دوائر كرة السلة وكرة اليد.

١٣) أن يهتم بتدريبات اللاعبين على المهارات الهجومية والدفاعية على حد سواء .

١٤) أن يهتم بتنمية جوانب رياضية معينة لدى اللاعبين مع الجوانب الرياضية الأخرى مثل الثقة بالنفس من خلال الضرب على إرتفاعات مختلفة من الشبكة، فى الكرة الطائرة مثلا الثقة بالنفس وتنمية الإحساسات بأرضية الملعب - حالات الدفاع- الثقة بالنفس فى الهجوم من أكثر من مكان لأكثر من منطقة ، فى كرة السلة وكرة اليد

١٥) لا يضر بعض الشرح النظرى لخطط اللعب المختلفة للاعبين على نفس أرض ملعب الصالة هو إلى حد كبير يشبه باقى الصالات الأخرى المحتمل اللعب عليها بدرجة كبيرة

١٦) أن يهتم بإكساب اللاعبين المعارف والمعلومات المرتبطة بالأداء الفنى داخل الصالات.

١٧) يمكن الإستعانة ببعض أدوات التدريب المساعدة التى تتفق وطبيعة الصالة (الباركية مثلا) مثل الكرات الطبية مختلفة الأوزان - أقماع بلاستيك لتنمية عنصر الرشاقة - حواجز العاب قوى ـ صولجانات .. .... ألخ .

١٨) أن يستخدم مع اللاعبين طرق تدريب مختلفة عن تلك التى تستخدم فى الملاعب المفتوحة لتحسين مستوى أدائهم .

مـدربى ألعاب الكـرة والعمـل داخـل حجـرة تدريـب القـوة:

إن الإجهزة الأساسية للتدريب بالأثقال تستخدم فى العادة لتأثيث غرفة تدريب القوة، فالقوة العضلية كخاصية أو عنصر بدنى تعتبر مفتاح تقدم ليس لأكثر الفعاليات الرياضية الرقمية فحسب، بل لجميع الألعاب والفعاليات بصورة عامة، وعلى ذلك يقف تنمية هذا العنصر فى الدرجة الأولى على تنمية القوة العضلية فى مجال التدريب الرياضى عادة.

إن غرفة تدريب القوة يتطلب فيها أن يسمح من دخول وإخراج الأجهزة الثقيلة كذلك تسمح بتدريبات عدد مناسب من الرياضيين دون حدوث أى إصابات أو حوادث - كما يتطلب أن تكون الأرضية قوية ومغطاة بمطاط أو قماش سميك أو أى شئ مماثل يمنع

الإصطدام القوى للوزن الثقيل أما الجدران فيجب أن تسمح بوضع أجهزة السحب والدفع ونهاية متوازى وسلالم إضافية لهذه الأجهزة، مع عمل حساب إضافة أجهزة أخرى إضافية.

ولقد وجد فى تدريب القوة تعرض كثيراً من اللاعبين لعوامل أخرى غير صحية مثل التعرض للعرق – غبار فى مكان التدريب الأمر الذى إستدعى أن تكون تهوية الغرفة بصورة جيدة، كما يتطلب هذا الواقع أن لا تكون الغرفة حارة أو باردة

فكثيراً خلال تدريبات القوة والتى تعمل فيها الدورة الدموية بشكل سريع تتراوح درجة الحرارة مابين ١٤ – ١٦ درجة، وخلال تدريب المحطات حيث تكون الفترة بين محطة وأخرى ما بين ٣ – ٥ دقائق وبدرجة حرارة ١٦ – ١٨ درجة مئوية وذلك لمنع البرودة الزائدة للعضلات، أن الأثقال الساقطة، تؤدى إلى تطايرالغبار لذلك وجب أن يكون تدريب القوة فى غرفة سهلة ونظيفة

أهـم الإعتبـارات عنـد العمـل فـى غرفـة تدريـب القـوة

يجب أن يراعى مدربى ألعاب الكرة أو المدربين عموما بعض الإعتبارات التالية عندما يستدعى الأمر إستخدام تدريبات الأثقال داخل حجرة تدريبات القوة، وهى على النحو التالى:

١ – أن يقع إختيارة على غرفة جيدة التهوية والإضاءة والنظافة .

٢ – متسعه بالقدر الكافى الذى يسمح بإستيعاب جميع اللاعبين .

٣ – أن تراعى فى الأدوات القوة المستخدمة للمرحلة السنية .

٤ – أن يتوافر فيها عامل الأمن والسلامة .

٥ – أن يتواجد مسئول عن هذه الغرفة مع المدرب لإصلاح أى عطب .

٦ – أن تكون صيانتها للأدوات والأثقال بصفة دورية .

٧ – أن يعرف المدرب الغرض من كل جهاز وكيف يعمل .

٨ – أن يحضر وحدة التدريب كتابة حتى يعرف حجم العمل وشدتة على كل جهاز .

٩ – أن تكون الأثقال المستخدمة فى غرفة تدريب القوة معلومة الأوزان بطريقة واضحة .

١٠ – أن يتوافر العدد الكافى من أجهزة الأثقال بما يتناسب وعدد اللاعبين .

١١ – أن يكون هناك هدوء أثناء العمل حتى تضمن إستيعاب الأوامر المعطاة – وكذا تضمن عامل التركيز .

١٢ – لابأس أن يكون مع المدرب أو أحد مساعدية حقيبة الإسعافات الأولية .

١٣ – أن يراعى المدرب ملاحظات علامات الإجهاد على اللاعبين وإذا لاحظها عليه التوقف فوراً .

١٤ – أن يعمل على ترك الأدوات الرياضية من أثقال بصورة منظمة كما كانت قبل دخولة .

١٥ – أن تكون المرايات الموجودةبالغرفة واضحة ونظيفة وغير مكسورة .

١٦ – أن يتأكد بنفسه من الأدوات المثبتة بالحوائط مثبتة جيداً .

١٧ – أن يكون ملما بالمعارف والمعلومات المرتبطة بالتعامل مع هذه الأدوات التى تشمل تاريخ الصنع – البلد – وصف لكيفية أداء التدريبات على هذه الأجهزة .

١٨ – يجب أن يقوم بإعطاء نموذج بنفسه على هذه الأجهزة والأدوات قبل البدء فيها .

١٩ – أن يهتم بإصلاح الأخطاء أول بأول مهما كانت صغيرة حتى لا تؤدى إلى أ ى إصابة للاعبين .

٢٠ – أن يتجنب المغالاة فى تطبيق أكبر عدد من المرات بحجة أن هذا يساعد على زيادة القوة مثلاً .

21

الفصل الواحد والعشرون

المدرب والطب الرياضى والتغذية

- المدرب والطبيب
- الطب الرياضى
- اصابات الملاعب
- الإسعافات الأولية
- دراسات فى مجال الإصابة
- المدرب وإنقاص الوزن
- المدرب والتغذية

المدرب الرياضى والطبيب

تحدد العلاقة بين المدرب والطبيب المعالج بمقدار الإحترام المتبادل الذى يتمتع به كل منهما تجاه الأخر، فالطبيب الرياضى هو تلك الشخصية الفريدة التى تعمل على تهيئة الجو النفسى والوظيفى للاعب.

فمما لاشك فيه أن الإصابة تشكل أمراً مروعاً غاية فى الصعوبة فى حياة اللاعب الرياضية فهى تؤثر فى نفسية اللاعب تأثير بالغ السوء، خاصة إذا كان هذا اللاعب من اللاعبين ذوى المكانة الخاصة أو المنزلة الرفيعة بين أفراد الفريق، وطبعاً فإن قدر هذه الإصابة لايستطيع أى منا أن يمنعه.

لزم هذا الأمر أن يتواجد بيننا من يستطيع أن يزيل هذا التأثير البالغ السوء، لذا تواجد طبيب الطب الرياضى يعاونه فى تلك المهمة أخصائى العلاج الطبيعى.

فالطبيب وبما يتمتع به من علم ومعرفة فى مجال تخصصه يجب أن يضعها جميعها لخدمة الرياضى ولا يستطيع الطبيب المعالج أن يقوم بالمهمة العلاجية منفردا فمثلا لا يستطيع أن يزيل هذا التأثير النفسى السيئ الناتج عن الإصابة، كما لا يستطيع أن يتفهم طبيعة اللعبة ومتطلباتها، ولا يعرف الأسباب الفنية الأدائية التى أدت إلى حدوث الإصابة، وأخيرا ربما لا يستطيع أن يخبر اللاعب عن مدى خطورة الإصابة، لذا فقد يتطلب الأمر أن يكون هناك من يقوم بهذه المهمة يشارك فيها بصورة فعالة.

إن طبيعة تلك الشخصيات والسلوكيات المختلفة للاعبين والمدرب وما يتمتع به كلاهما من خصائص فنية وشخصية وإجتماعية وعلمية محددة فى هذه الناحية العلاجية، بالذات تتطلب منهما اللجوء إلى الطبيب المعالج فهم مهما بلغوا لا يملكون القدر الكافى من تلك المعارف التى يتمتع بها الطبيب وبالتالى فلا يستطيع المدرب مثلا أن يتولى علاج اللاعب بنفسه، كما لا يستطيع مثلا أن يصف المدرب فترات الراحة وأشكال العلاج..........إلخ من مثل هذه الأمور، لذا كان من الواجب أن ترتبط تلك الشخصيات معا إرتباطا وثيقا يعتمد على الحب والإحترام والتفاهم المتبادل من أجل مصلحة اللاعب.

وقد يتطلب ذلك الأمر أن يكون هناك بعض الواجبات، التى يجب يمليها كل على الآخر حتى لا تتزعزع الثقة بينهما وتؤثر على العلاقة التى تجمعهما،

أ – فمثلا من الواجب على المدرب أن يراعى النقاط التالية.

ـ ينظر إلى الطبيب المعالج على إنه فرد أساسى له أهمية ضمن تشكيل الجهاز الفنى للفريق

ـ أن يقنع نفسه بأن هذه الشخصية (الطبيب)يقع على عاتقه أمر غاية فى الصعوبه وأن مهمته ليست بالمهمة السهلة

ـ أن يعمل على إبراز هذه الشخصية أمام لاعبيه بصورة مبهرة

ـ أن يصارح الطبيب بظروف هذه الإصابة

ـ أن يصارح الطبيب بظروف الإصابة السابقة إن وجدت

ـ ألا يؤثر على قرار الطبيب خاصة إذا ما كان هذا القرار يتعلق بالبعد عن المباريات ـ فترة راحة أطول ـ أو حتى التدخل الجراحى

ـ أن ينقل صورة حية عن اللاعب المصاب ومدى إستجابته للعلاج

ـ أن يعلم الطبيب المعالج بظروف هذا اللاعب وسلوكياته ومكانته فى الفريق

ـ ألا يحاول أو يجادل أو يستعرض بمعلوماته الطبية لانها مهما زادت لديه من خلال خبراته ومعلوماته تمثل القدر القليل بالنسبة لمعلومات الطبيب

ـ أن يحاول أن يستمع له والا يقاطعه إلا فى حدود اللياقة وأداب الحديث

– ألا يقترح على الطبيب بعض الاقتراحات التى تسيئ إلى صورته أمامه، فمثلاً الإشارة إلى ضرورة إخفاء هذه الإصابة عن اللاعب ـ أو إدارة النادى ـ أو الإشارة إلى تعاطى العقاقيروالمنشطات..........إلخ

ـ يجب أن يتفق مع الطبيب على كافة الأمور التى تتعلق بإصابة اللاعب وكيفية مصارحته بالإصابة ومدى سهولتها أو خطورتها

- أن يعمل على تذليل الصعوبات الإدارية بالنادى لإتخاذ الإجراءات نحو علاج هذا اللاعب على حساب ناديه، إذا ما أستدعى الأمر ذلك

- أن يشارك الطبيب فى توضيح الرأى للإدارة، فيما يتعلق بإبراز مدى خطورة هذه الإصابة على حياة اللاعب الرياضية

- أن يوافق ويعضد رأى الطبيب أمام الإدارة فى طلباته التى تتعلق بمصلحة الفريق فى ضرورة تجهيز وحده الطب الرياضى بالنادى وبيان مدى أهمية هذه الوحده

ب - بينما على الطبيب الواجبات التالية

- أن يكون متمكنا من مجال تخصصه (الطب الرياضى)

- على دارية تامة بأحدث التطورات العلمية فى علاج الإصابات الرياضية

- ألا يحاول أن يستعين بالألفاظ أو العبارات الأجنبية أمام من هم أقل منه خبرة

- ألا يحاول يظهر هذه الإصابة على إنها أمر خطير وهى لا تستحق ذلك

- ألا يحاول أن يوهم اللاعب والمدرب بمدى خطورة الإصابة ويؤثر فى نفسيه المدرب واللاعب معا

- ألا يحاول أن يظهر نفسه بأن معه عصا سحرية يستطيع بها أن يرفع الإصابة بين يوم وليله

- يحاول أن يقلل من تأثير هذه الإصابة على معنوية المدرب خاصة إذا كان هذا اللاعب بالنسبة له ذو مكانة خاصة للفريق

- أن يصارح المدرب أولا بمدى خطورة أو بساطة هذه الإصابة، وهل تستدعى الراحة لمدة أكثر من اللازم - هل يعود اللاعب بعدها غير متأثر - التدخل الجراحى ....إلخ

- أن يكون متفقا مع المدرب على طريقة إخطار اللاعب بمدى إصابته

- أن يكون متفاهما للبرامج العلاجية التى يعطيها أخصائى العلاج الطبيعى

- أن يكون متفاهما مع أخصائى العلاج الطبيعى ويشكل معه ثنائيا رائعا

- أن يكون مقدراً لطبيعة عمل المدرب ومقدار العبء النفسى الذى يقع عليه فى حالة إصابة اللاعب
- ألا يحاول أن يشير من قريب أو من بعيد أن سبب هذه الإصابة مرجعه أسلوب أوطريقة المدرب
- أن يستمع إلى المدرب بكل وعى عند شرحه لأسباب الإصابة
- ألا يقلل من قدر المدرب أمام لاعبيه
- أن يعمل على زيادة الدافع لدى اللاعب أو المدرب نحو الإقتناع بأسلوب العلاج
- أن يسأل المدرب من حين لآخر عن إصابة اللاعب وعن آخر التطورات التى طرأت عليه، ومدى تحسنه فإن مثل هذا الشعور يعطى أهميه خاصة لمثل هذا المدرب
- أن يحاول أن يشعر أخصائى العلاج الطبيعى بأهمية دوره فى الجهاز الفنى
- أن يشارك فى المناسبات التى يقيمها الجهاز الفنى واللاعبين خاصة تلك التى تتعلق برجوع لاعب من إصابة أو سفر آخر للعلاج أو زيارة لاعب مصاب

جـ - وعلى اللاعب الرياضى الواجبات التالية:

- أن يكون مقتنعا أولا وأخيرا بهذا الطبيب وكذا أخصائى العلاج الطبيعى
- أن يكون صريحا مع الطبيب فيما يحس به من آلالام ومتعاونا معه عند الكشف
- أن يخبر الطبيب بأنه سبق له الإصابة فى هذا المكان أم لا
- أن يوضح للطبيب الملابسات التى أدت إلى هذه الإصابة
- أن يخبر الطبيب بصراحة قلقه بشأن موافقته على العلاج الطبيعى أو موافقته على تعاطى العقاقير.
- أن يكون صريحا بشأن تعاطيه بعض العقاقير والمنشطات خلسة والتى تخفى هذه الآلام
- ألا يقترح على الطبيب بعض من هذه العقاقير أو المنشطات التى تسيئ إلى صورته أمام الطبيب وتجعله يشك فيه

- أن يكون فى نفسه وألا يحاول نقل ما يقوله زملائه عن هذا الطبيب
- إذا تطلب هذا الأمر فلا بد أن ينتقى الألفاظ ويبين الأسباب التى دعتهم إلى مثل هذا القول بأسلوب لبق مؤدب
- ألا يقارن إصابته بإصابة شبيه له فى الفريق أو فى أحد الأندية
- ألا يقارن بين طريقة هذا الطبيب وطبيب نادى أخر
- ألا يقاطع الطبيب أثناء الكشف عليه
- ألا يؤثر على قرار الطبيب خاصة فيما يتعلق بالبعد عن المباريات لفترة
- ألا يحاول أن يستميل عطف الطبيب نحو إخفاء الإصابة عن الجهاز
- ألا ينقل إلى زملائه التفاصيل الدقيقة التى تتعلق بإصابته أو أسلوب الكشف عليه .... إلخ إلى زملائه.

د - المدرب والتصرف الصحى فى المبـــاراة:

إن المنافسة نقطة فى أعلى قمة بالنسبة للرياضى والتى ينظر من خلالها إلى نتائج إجادته التدريب، فهو ذلك الشخص الذى بذل الجهد والعرق طوال الموسم وخاض المعارك لكى يصل إلى هذه القمة ولكن للأسف فى الغالب تزيف هذه النتائج بسبب التصرف الغير صحى فى المنافسة والذى يبتعد عن القواعد العامة ليوم التدريب الإعتيادى، وكل ذلك من أجل الحصول على نتائج أحسن وقد يظن البعض أن هذا التزيف من الأمور الشخصية ليس للبعض دخل فيها، فلو فرض أن هذا الأمر صحيح لماذا إذن يتسم بالسرية أو السرية المطلقة. صحيح أن هذه الأمور التزيفية كان من الصعب إكتشافها فى وقت من الأوقات ولكن مع التطور العلمى الهائل فى المجال الرياضى فنحن نستطيع إكتشافها حتى لو كان مضى عليها فترات أو أيام.

أنه من المعروض أن تؤدى المنافسة كما تدرب الرياضى - لماذا؟ - الجواب هنا بسيط للغاية وينحصر فى أن الأجهزة العضلية قد تعودت على نظام عمل بيولوجى خاص، وفى حالة زيف هده الحقائق تحدث الإضطرابات وتؤدى إلى نقص المستوى، ولهذا السبب يحذر

البعض من تناول العقاقير والمنشطات الرياضية* لما تسببه من زيف للواقع الرياضى، كما يحذر البعض الآخرمن ترك العادات اليوميه السليمة وأسلوب الحياة اليومى الصحيح (نظام التغذية – وأوقات الراحة......إلخ واللجوء إلى بعض المعتقدات الخاطئه، فمثلا يعتقدون أنه بالنوم الكثير أو التغذية المبالغ فيها الخاصة باحتياجات الجسم مثل تناول كمية كبيرة من سكر العنب فى وقت التمرين والتدريب والتصرف على نفس النحو يوم المنافسة هو الأساس للمستوى الجيد.

إن العقاقير التى تستعمل فى التدريب والمنافسة يجب أن تكون عن طريق الطبيب فقط ويجب التحذير من سماع نصائح الجهلاء فمثلا مثال بسيط للغاية يوضح مدى الجهل بعواقب هذه العقاقير، فقد يشير وينصح البعض بضرورة دهان رجلى راكبى الدراجات من أجل توسيع الشعيرات الجلدية أو من أجل الشعور بالدفء عند برودة الجو، مستخدمين فى ذلك تلك العقاقير التى تخدم هذه الناحية، هنا الأمر الخطير، فإن هذا يؤدى فى نفس الوقت إلى منع فعل الأوعية الجلدية الطبيعى مما تنتج عنه عبء مع الأوعية بسبب البرودة، ولهذا السبب يجب أن تكون العقاقير* من الطبيب فقط وتحت إشرافه عند إستعمالها وبهذا الخصوص يحذر من مزاولة النشاط الرياضى عند حدوث اضطراب صحى والذى أحيانا يختفى هدفه عن طريق استعمال عقاقير طبية

المدرب الرياضى وإصابات الملاعب وطرق الإسعاف الأولية

وبعد أن وضحنا العلاقة بين كل من مدرب الكرة الطائرة والطبيب المعالج واللاعب أيضاكان من الواجب علينا أن نذكر فى ملخص بسيط المقصود بالطب الرياضى ذلك المصطلح الذى ظهر فى أواخر هذا القرن، كما تتناول بعض الإصابات الرياضية التى يمكن أن نلاحظها فى ملاعب الكرة الطائرة وطرق الإسعافات الأولية لها مع الإشارة إلى بعض القرارات أو الدراسات التى تمت فى هذا المجال.

* أنظر المدرب والعقاقير أو المنشطات فى كتاب المدرب الرياضى للمؤلف

«نبذه عن الطب الرياضى»

يتراءى لنا جميعاً من هذا العنوان بأن الطب الرياضى هو أحد فروع الطب الذى يختص بكل مايتعلق بالرياضة والرياضيين. وفى الحقيقة أن الطب الرياضى هو تعريف جديد لحقل من حقول الطب الحديثة الذى يتمثل فى المجهودات الطبية المبذولة (النظرية منها والعملية) فى تحليل ودراسة تأثير الحركة أو قلتها وفى تحليل ودراسة تأثير التدريب أو عدمه وفى تحليل ودراسة تأثير مزاولة الرياضة أو عدمها على الأشخاص المصحين والمرضى ذو الأعمار المتساوية. ولنتائج هذه التحاليل أهمية خاصة فى مجالات الطب المختلفة الطب العلاجى – الطب التأهيلى بل وللرياضة نفسها.

إذن يتضح لنا من خلال هذا التعريف بأن:

١ – أن الطب الرياضى يختص بالرياضيين خاصة وبكل الناس عامة المصحين منهم والمرضى.

٢ – أن الطب الرياضى هو دراسة تأثير الحركة على الجنس البشرى والحركة هذه هى علم له علاقة وثيقة بعلوم (التشريح، الفسيولوجى، الفيزياء، الهندسة) أى أن الطب الرياضى هو العلم الذى يقوم على العلاقة التى تربط بين الحركة وأجهزة الجسم المختلفة

٣ – أن الطب الرياضى هو العلم الذى يقوم على العلاقة التى تربط بين الحركة وأجهزة الجسم المختلفة (الجهاز الدورى–الجهاز التنفسى–الجهاز العصبى–الجهاز العظمى والعضلى).

* وهنا يتبين لنا أن الطب العادى هو الذى يعمل على تحسين حالة المريض لينقله إلى الحالة العادية (الطبيعية) أما الطب الرياضى فهو الذى يعمل على تحسين حالة الشخص السليم من الحالة العادية الى أعلى مستوى من اللياقة والكفاءة البدنية الذى يؤهله من ممارسة رياضته المفضلة والاشتراك فى البطولات والحصول على أعلى المراكز المتقدمة

الطب الرياضى والتدريب الرياضى الحديث

إن هناك علاقة وطيدة تربط بين الطب الرياضى والتدريب الحديث الذى لم ولن يرتقى بمعزل عن الطب الرياضى وخاصة فى ألعاب المضمار التى تحتاج الى جهد وكفاءة عالية من اللياقة البدنية والصحية خاصة التى تحتاج الى سلامة جميع أجهزة الجسم المختلفة. لذلك نجد أنه لزاماً على المدرب الرياضى التعاون والتنسيق التام مع الطبيب أخصائى الطب الرياضى حتى يقوم عمله على اسس علميه صحيحة. وعليه أيضا عند بدء الموسم الرياضى أو فى فترة الإعداد أو فى فترة اختياره للناشئين الجدد أن يطلب من الطبيب أخصائى الطب الرياضى الآتى:

١ - إجراء الكشف الطبى الشامل:

والفحوصات اللازمة لمن يقع عليهم إختياره المبدئى للتأكد من سلامتهم وخلوهم من الأمراض. فأى خلل فى أىّ من أجهزة الجسم قد يتراءى فى البداية بسيطاً قد يكون عائقاً بعد ذلك أمام اللاعب فى تحقيق مطامحه للوصول لأعلى مستوى فى عالمه الرياضى.

وهنا يجب أن أذكركم بأنه لكى يكون اختياركم للناشئين الجدد موفقاً يجب أن يكون وفقاً لأنماط الطول أو نوعية الأجسام المختلفة:

(الطول الطويل النحيل) والذى ينجح فى ألعاب (السلة/كرة اليد/الكرة الطائرة/السلاح/العدو/أوزان الملاكمة الخفيفة).

(الطول المتوسط العضلى) والى ينجح فى ألعاب (المضمار/كرة القدم/التجديف).

(الطول القصير) والذى ينجح فى ألعاب (رفع الأثقال/المصارعة/رمى الجلة/وغيرها).

٢ - إجراء اختبارات القياس للياقة والكفاءة البدنية:

هذا هو أساس عمل الطب الرياضى والذى يوفر الوقت والجهد الذى قد يبذله المدرب فى اختياره وتدريبه لأحد الناشئين ثم يكتشف بعد فترة أن هذا الناشئ لايصلح لهذه اللعبة وأنه قد أخفق فى اختياره وأن وقته ومجهوده قد ضاع هباءاً.

لذا يتم اجراء قياس اللياقة والكفاءة البدنية للناشئين الذين تم نجاحهم فى الكشف الطبى الشامل حتى يتسنى لنا الكشف على جميع أجهزة الجسم (الجهاز الدورى-الجهاز التنفسى-الجهاز العظمى-العضلى والعصبى) قبل وأثناء وبعد المجهود.وبعد ذلك هذه الاختبارات يتم لنا اختيار اللاعب المناسب للعبة المناسبة وهنا يكون الاختيار علمياً لاعفوياً.

الطب الطبيعي

مركز الطب الرياضى يجب أن يتكون من طبيب أخصائى فى الطب الرياضى للبحوث والتقييم وطبيب أخصائى فى الطب الطبيعى للعلاج والتأهيل وأخصائى تربية بدنية وفنيين (الاشعة-تحاليل-علاج طبيعى-إحصاء) إذن فالطب الطبيعى أو كما يتعارف البعض على تسميته «بالعلاج الطبيعى» هو أحد مكونات الطب الرياضى. وقد إزدادات أهميته بازدياد الرقعة الرياضية وارتقائها واستحداث أساليب الاعداد والتأهيل والتدريب الرياضى.

وبالرغم من حداثة عهدنا بالطب الرياضى الذى بدإ كما علمنا منذ حوالى ٧٠ عاماً. إلا أن الطب الطبيعى قد عرفه القدماء المصريون منذ فجر التاريخ، فهناك الرسوم والنقوش على جدران معابد القدماء المصريين التى تشير الى استخدامهم كمكونات الطبيعة (الماء والشمس والهواء) علاجاً أطلقوا عليه «الطب الطبيعى».

وسائل العلاج الطبيعى:

ان وسائل العلاج الطبيعى يمكن حصرها فى ثلاث اساليب اساسيه

- اسلوب التبريد
- اسلوب التدفئه
- اسلوب التدليك

إصابات الملاعب

١ - إصابات أول الموسم الرياضى:

وتشمل التقلصات العضلية والتمزق العضلى نتيجة عدم الاستعداد ونقص اللياقة البدنية الذى يؤدى لضعف العضلات وعدم كفاءة التوافق العضلى والعصبى.

٢ - إصابات وسط الموسم الرياضى:

وتشمل تمزق الأربطة والغضاريف والكسور نتيجة الاجهاد وعنف الاحتكاك فى المباريات.

٣ - إصابات نهاية الموسم الرياضى:

وتشمل إصابة الأوتار والأربطة والمفاصل نتيجة الاجهاد وإهمال بعض الإصابات التى حدثت أثناء الموسم.

إذن ماهى أهم أسباب حدوث الاصابات؟

* تشوهات القدم والركبتين: الموجوده أصلاً فى الرياضه الطبيعية والناتجه عن الممارسه الخاطئه.
* التدريب السيئ الغير منتظم والغير متدرج وإهمال مراحل الاعداد والتدريب والتنسيق علاو؛ على عدم ملائمة التدريب للقوى العصبية مما يصعب حركة التوافق والتناسق بين العضلات المنقبضة والمرتخية حول المفاصل.
* عوامل الحرارة والرطوبة والغبار الجوى:
* استعمال الملابس والأدوات الغير ملائمة.
* سوء التغذية.
* أسباب خاصة بالملاعب مثل الحفر والأحجار وغيرها.
* اهمال الاشراف الطبى واختبارات اللياقة والكشف على اللاعبين وعلاجهم.

والاصابات:

قد تصيب الجلد مثل امراض (التنيا) او التسلخات الجلدية أو قد تصيب العضلات(الكدمات-التمزق العضلى والشد العضلى) أو قد تصيب العظام (مثل الكسور) أو قد تصيب المفاصل (الخلع).

الكدمات:

تحدث نتيجة الارتطام بجسم صلب.

أعراضها:

آلام حادة فى مكان الاصابة مصحوبة بورم وعدم القدرة على تحريك العضو المصاب.

أنواع الكدمات:

كدم عضلى-كدم مفصلى-كدم عصبى-كدم عظمى.

١ - الكدمات العضلية:

وينتج عنه نزيف داخل أنسجة العضلة التى تعرضت للاصابة أو الارتطام بجسم صلب وكلما كانت الكدمة شديدة، أو أهمل علاجها كلما سببت فى حدوث التهاب عضلى منتظم وذلك بسبب حدوث جرح بالغشاء المغلف للعظام فيترسب الكالسيوم داخل أنسجة العضلة مع الدم النازف بها ويكونا كتلة عظمية داخلية بعد حوالى (٣) أسابيع إذا أهمل العلاج فور حدوث الاصابة وتكون أحياناً متصلة بالعظم المجاور للعضلة المصابة ويتم التأكد من وجوده بالفحص بالأشعة.

العلاج:

- فور حدوث الاصابة يجب وضع كمدات الثلج حول الجزء المصاب لتقليل ووقف النزيف لان التبريد يعمل على انقباض عضلات الشرايين الدموية التى تساعد على قفل الشعيرات الدموية المتهتكة فى موقع الاصابة فتودي الى وقف النزيف.

- يلف موضع الاصابة برباط ضاغط لوقف النزيف

- راحة تامة لبضعة أيام تبدأ بعدها الحمامات المائية الساخنة والعلاج الطبيعى.

أما إذا حدث التعظم فيجب استئصاله جراحياً.

٢ - الكدم المفصلى:

يكون مصحوباً فى العادة برضوض فى المحفظة الزلالية والأنسجة الموجودة بالمفصل المصاب فيحدث نزيف داخل تجويف المفصل ينتج عنه ورم واحمرار بالمفصل وتسمى هذه الحالة ارتشاح دموى داخل المفصل.

العلاج:

- كمدات الثلج (للتبريد).
- رباط ضاغط على بطانه قطن.
- راحة تامة للمفصل باستعمال جبيرة.
- علاج طبيعى بالتدليك للعضلات أعلى وأسفل المفصل المصاب.
- تحريك المفصل بعد زوال الورم والألم تدريجياً حتى يعود لحالته الطبيعية.

٣ - الكدم العصبى:

ويحدث عادة للاعصاب مثل عصب الزند عند المرفق.

أعراضه:

- احساس بألم شديد يشبه الماس الكهربائى.
- قد يكون مصحوباً بشلل مؤقت يزول بزوال المؤثر.

العلاج:

- الراحة التامة للمصاب.
- تبريد مكان الاصابةفور حدوثها.
- بعد ٢٤ ساعة من الاصابة تعمل تدفئة بكدمات ساخنة للعمل على تحسين وتنشيط الدورة الدموية وبذلك يزول الورم المحيط بالاصابة لامتصاص السوائل والدم المتجمع بها

٤ - **الكدم العظمى**.

يحدث فى العظام القريبة من سطح الجلد مثل باطن الكف والاصابع والساق ويحدث نتيجة لذلك نزيف تحت الجلد بموضع الاصابة وتورم حوله.

العلاج:

- التبريد فوراً (بكمادات الثلج).
- الراحة التامة للعضو المصاب.
- التدفئة بالكمادات الساخنة بعد مرور ٢٤ ساعة من حدوث الاصابة.

وفى جميع حالات الكدمات المصحوبة بنزيف داخلى من أى نوع من الأنواع السابقة يُترك للطبيب تقرير الجرعات اللازمة من المضادات الحيوية

الجبائر

وهى عبارة عن شرائح من مادة صلبة تُضم اليها العظام حتى تمنع أجزائها من الحركة وتمنع تمزق ماحولها من أنسجة ويفضل أن يكون عرضها مماثلا لعرض العضو المصاب.

أنواعها:

١ - **جبائر خشبية**:

وتكون مستطيلة وأطرافها مستديرة أو على شكل حرف (L) لتثبيت المفصل-الكعب أو على شكل الكف لتثبيت اليد ويراعى تبطينها بطبقة من القطن أو اللباد

٢ - **جبائر ألمنيوم**:

وهى رقائق من الالمنيوم ذات عرض مختلف حسب العضو المراد تثبيته ويمكن تقطيعها حسب الطول المطلوب أو ثنيها بالمقدار المطلوب لتثبيت العضو وهى عادة ما تكون مبطنة بالاسفنج أو اللباد لحماية الأنسجة من التعرض للضغط والتهتك.

٣ - جبائر هوائية:

وهى عبارة عن أكياس بلاستيك تثبت حول العضو المراد تثبيته وتملأ بعد ذلك بالهواء حتى تصبح بالدرجة التى لاتسمح للعضو بالحركة مع مراعاة عدم الضغط على الأوردة والشرايين بدرجة تسبب الاحتقان.

واذا تعذر وجود الانواع المعروفة من الجبائر فانه يمكن استخدام مايتوفر لدى المسعف من غاب ومساطر أو عصى.

طرق نقل المصاب

١ - فرد بمفرده:

وفيها يضع الشخص إحدى ذراعيه خلف ركبتى المصاب والاخرى حول ظهره.

٢ - بطريقة العكاز الآدمى:

يقف المسعف بجوار المصاب ويلف ذراعه حول وسطه ثم يضع المصاب ذراعه حول عنق المسعف ويقبض عليه باليد الأخرى.

٣ - استخدام المقاعد اليدوية:

باستخدام شخصين متماسكين الأيدى ويجلس المصاب على أيديهما (مقعد يدوى) ويضع المصاب ذراعيه حول عنق كل من المسعفين.

٤ - حمل المصاب من كتفيه وركبتيه:

وهنا يكون أحد المسعفين خلف المصاب ليحمله من كتفيه وآخر أمامه ليحمله من ركبتيه.

٥ - النقالة العادية:

وهى إما من: قماش بين خشبتين أو نقالة هوائية ومميزاتها أنها تأخذ وضع المصاب بدون أن يتغيير وضعه عند نقله. ويحمل النقالة عادة شخصان أو أربعة.

٦ – النقالة ذات العجلات:

وتستخدم فى ممرات المستشفيات أو الكرسى المتحرك.

الملخ

وهو عبارة عن تمزق جزئى أو كلى لأحد أربطة المفصل أو بعضها نتيجه السقوط على أحد المفاصل أو الجرى أو المشى والانثناء المفاجئ.

وأكثر المفاصل إصابة بها هى:

رسغ اليد ومفصل القدم.

أعراضه:

١ – آلام حادة مكان الاصابة مع عدم تحريك المفصل. ل.

٢ – ورم نتيجة خروج السائل الزلالى وقد يصاحبه التهاب.

٣ – تمزق بالانسجة والاربطة.

الاسعافات الأولية:

١ – كمادات الثلج فوراً لمدة ٢٠ دقيقة.

٢ – رباط ضاغط.

٣ – راحة للمفصل والجسم.

٤ – إبعاد اللاعب عن الملاعب.

العلاج الطبيعى:

١ – يبدأ تدريجياً بعد ٢٤ ساعة أو ٤٨ ساعة حسب رأى الاخصائى.

٢ – حمام تبادلى بارد ثم ساخن لمدة ٢٠ دقيقة ٣ مرات يومياً.

٣ – تدليك سطحى.

٤ – تمرينات علاجية تأهيلية عند زوال الألم.

التقلص أو التشنج العضلى

ويحدث بعد إجهاد العضلة أثناء التمرين الشديد ويمكن أن يفاجأ اللاعب بألم حاد فى إحدى عضلاته نتيجةتقلصها الشديد والذى قد يحدث أثناء التمرين أو أثناء الراحة وتستمر لبضعة ثوان الى بضع دقائق ويلاحظ أن العضلة المتقلصة تكون متكتلة.

أسبابه:

تعرض العضلة لنقص الأكسوجين والمواد الغذائية الواردة إليها نتيجة لقصور كمية الدم الوراد إليها بالمقارنة للجهد المبذول فى حالة التدريب العنيف والمفاجئ أو غير المتدرج علاوة على تراكم بعض السموم والفضلات بعد حرق الأغذية فى نسيج العضلة دون أن تجد الدورة الدموية فرصة التخلص منها عن طريق أجهزة إخراج الجسم.

الوقاية:

١ - التدرج فى شدة التدريب.

٢ - تعاطى سوائل تحتوى على ملح الطعام.

٣ - تناول الأطعمة الغنية بأملاح الكالسيوم (اللبن-الجبن-البيض).

العلاج:

١ -توضع العضلة المتقلصة فى حالة انبساط تام أى تُمد العضلة الى أقصى طول ممكن.

٢ - يرش عليها بخاخ سائل مبرد ومسكن ومانع للتقلص.

٣ - وتستخدم الأشعة تحت الحمراء لعلاج التقلص العضلى.

التمزق العضلى

يحدث نتيجة لانقباض العضلات المفاجئ الناتج عن عدم التوافق بين مجموعة العضلات المتجانسة أو حمل ثقل أكبر من قدرة العضلة أو عمل عضلتين فى وقت واحد والتمزق إما أن يكون تمزق كامل أوتمزق جزئى.

أعراضه:

– آلام حادة.

– عدم القدرة على الحركة.

– تجمع دموى خلال ٢٤ ساعة العلاج:

العلاج

١ – كمادات الثلج.

٢ – رباط ضاغط.

٣ – نقل اللاعب خارج الملعب.

٤ – راحة تامة للعضلة.

٥ – اذا كان التمزق العضلى كليا فيتم اصلاحه جراحياً بالمستشفى.

٦ - إذا كان التمزق جزئيا فيتم العلاج بالذبذبات فوق الصوتية لمدة ١٢ جلسة حسب رأى الأخصائى وفائدة هذا العلاج الطبيعى الكهربى هو منع حدوث تليف فى العضلة المصابة وسرعة التئامها وعدم حدوث مضاعفات لها.

٧ – العلاج التأهيلى بالتمرينات الرياضية التدريجية.

شروط لف الرباط الضاغط

١ – التأكد من أن الرباط ملفوفاً لفاً محكماً وبدون ضغط على مايعوق الدورة الدموية من شعيرات–شرايين–أوردة.

٢ – أن يكون الضغط تجاه الرباط دائما من اسفل الى اعلى.

٣ – يكون الضغط متساوى أثناء الربط.

٤ – يكون اللف بحيث تغطى لفة ٣/٢اللفة السابقة.

٥ – يجب ألا يعكس الرباط عند لفه على عظمة ظاهرة أو حافة أو سطح عظمى حتى لايضغط على الجلد ويعوق الدورة الدموية

٦ – يجب أن يكون الرباط جافاً

الاصابات فى بعض الألعاب الرياضية

إصابة العداء:

وتحدث هذا الاصابة نتيجةانقباض شديد للعضلة ذات الأربع رؤوس الفخذية وهذا التقلص يمنع العضلة الباسطة للرجل من الأرتخاء بسرعة كافية مسببة تمزقا فى العضلات خلف الفخذ وعادة فى العضلة النصف وترية أو النصف غشائية.

العلاج:

١ – التبريد.

٢ – التدفئة بعد ٢٤ ساعة.

٣ – الراحة.

٤ – رباط لاصق.

كيفية عمل رباط لتمزق العدّاء:

يقف اللاعب ومفصل الركبة المصابة فى وضع انثناء بسيط وتوضع (٦) أشرطة لاصقة عرض كل منها ٥ سم من خلف الركبة وترفع عاليا حتى مستوى الحق الحرقفى وخلف الفخذ ولاتلف الاشرطة باحكام حتى لاتعوق الوظائف الدموية والعصبية.

إصابة لاعب اثناء حركه الوثب.

هناك بعض طرق الوثب التى تتطلب من اللاعب بأن يلقى باحدى رجليه ويدير ورائها وهذا قد يحدث تمزقاً فى العضلات الفخذية المبعدة للفخذ والتى تنشأ من عظم الحوض وتندغم فى عظم الفخذ.

العلاج:

حيث أن التمزق يحدث فى عضلات عميقة نسبياً فان رقابة الرباط اللاصق سوف تكون ضئيلة لذا تعطى مسكنات علاوة على:

١ – التبريد فور حدوث الاصابة.

٢ – التدفئة.

٣ – علاج طبيعى بالميكرويف والتراسونيك.(الموجات فوق الصوتيه–الموجات او الذبذبات الحراريه)

الاسعافات الأولية لاصابات الملاعب

كلما ازدادت اللياقة البدنية للاعب الرياضى كلما قلت فرص تعرضه لاصابات الملاعب وبالتالى يجب أن يُعتنى جيداً بمراحل الاعداد والتدريب حتى يتسنى لنا أن نخرج نشئاً قوياً وأجيالا رياضية ذات كفاءة من اللياقة ولكى نجنبهم أيضاً مشقة وآلام التعرض للاصابات والتى قد تحدث لهم:

* **فى أول الموسم الرياضى**:مثل التقلصات العضلية والتمزق العضلى نتيجة عدم الاستعداد الجيد وضعف اللياقة البدنية التى تؤدى الى ضعف العضلات وضعف كفاءة التوافق العضلى العصبى.
* **أو فى وسط الموسم الرياضى**: مثل تمزق الاربطة والغضاريف والكسور نتيجة الاجهاد وعنف الاحتكاك أثناء المباريات.
* **أو فى نهاية الموسم**: مثل إصابات الأوتار والاربطة والمفاصل نتيجة الاجهاد واهمال البعض الاصابات التى حدثت أثناء الموسم.

والغرض من الموضوع هو إعطائكم فكرة بسيطة عن الاصابات التى قد تحدث بالملاعب أثناء المباريات ومنها:

الجروح–النزيف–الكسور–الخلع–الكدمات–الملخ–إصابات الضلوع وعضلات القفص الصدرى–إصابات مفصل الكتف وعضلاته–وإصابات الذراع والمرفق والساعد واليد والأصابع–واصابات البطن–الحوض–الظهر–الفخذ–الركبة–القدم–مفصل الكعب...الى آخره. وتعتبر مجموعه الاصابات السابقه من الاصابات التى تكثر أويغلب حدوثها أثناء ممارسه الكره الطائره لذا فقد كان لزاما علينا ان نتطرق اليها بشئ من التفضيل.

الجروح

والجروح عبارة عن قطع فى طبقات الجلد أو الطبقات التى تليه ويؤدى هذا الى قطع فى الشعيرات الدموية التى تغذى الجزء المصاب فيحدث النزيف الدموى.

أنواع الجروح:

١ - سجاجات:

وتحدث نتيجة احتكاك الجسم بجسم صلب وتكون عادة حواف الجرح غير منتظمة وتشمل طبقة الجلد فقط.

٢ - رضية:

وتحدث نتيجة الارتطام بجسم صلب وتكون عادة حواف الجرح غير منتظمة وتشمل طبقة الجلد فقط.

قطعية:

وتحدث بآلة حادة (سكينة-زجاج مكسور) أو قد تحدث أثناء مباريات الملاكمة او اصطدام لاعب بأخر وتكون حواف الجرح منتظمة ويتميز بكثرة النزيف.

٤ - تهتكى وهدس:

وتحدث نتيجة الاصابة بأجسام ثقيلة/ مطرقة وتكون حواف الجرح غير منتظمة ويشمل طبقات الجلد وما يليها من أنسجة.

٥ - وخزية:

ويحدث نتيجة الوخز بأجسام مدببة حادة (بسكين-مفك) أى شئ مدبب فى الارض ويتميز بصغر فتحته وعمقه وقد يشمل طبقات أخرى من الأنسجة التى تلى الجلد ويتميز أيضاً بكثرة النزف.

مضاعفات الجروح

اذا كانت الجروح غير مصحوبة بنزيف فقد يتعرض الجسم الى التلوث بالميكروبات والجراثيم وأخطرها ميكروب تسمم الدم (التيتانوس) لذا يجب سرعة إسعافه.

وإذا كانت الجروح مصحوبة بنزيف فقديتعرض المصاب إذا فقد كمية كبيرة من دمه الى حدوث «صدمة» أو ربما الوفاة إذا لم يتم اسعافه فوراً

إسعافات الجروح

١ - تطهير الجروح أولا بأى نوع من أنواع مطهرات الجروح (ديتول-سافلون).

٢ - تضميد الجرح وربطه.

٣ - إذا كان هناك نزيف من الجرح القطعى السطحى فيجب بعد تطهيره أن يخيط الجرح ويربط ثم يفك السلك بعد أسبوع.

النزيف

والنزيف هو عبارة عن خروج الدم من الشعيرات الدموية الموجودة بأنسجة الجسم المختلفة وقد يكون النزيف خارجي-نزيف داخلي.

والنزيف إما أن يكون:

نزيف شرياني: ويتميز بخروج دم ذو لون أحمر قانى على شكل دفعات تمثل النبضات.

وأما أن يكون نزيف وريدى: ويخرج الدم بشكل مستمر ويكون لونه أحمر داكن. وقد يكون نزيف شعيرى: ويخرج الدم على هيئة رشح بسيط نتيجة تهتك أو قطع صغير جداً لبعض الشعيرات الدموية الرفيعة.

اسعاف النزيف الخارجي:

١ - بالنسبة للنزيف الشرياني: يتم الضغط برباط حابس على نقطة ضخ الشريان بحيث يكون الربط أعلى منطقة الاصابة حتى يتم العرض على الطبيب.

٢ - بالنسبة للنزيف الوريدى: يتم الضغط برباط حابس تحت مكان الاصابة-حتى يتم العرض على الطبيب.

٣ - يتم عادة فى جميع حالات النزيف الخارجي بأن يضغط على مكان الاصابة إذا كانت حديثة ولايوجد تحتها كسر.

٤ - يستخدم الثلج للحد من النزيف الشعيرى

النزيف الداخلى:

ويحدث من إصابة الأحشاء الداخلية وتجاويف الجسم وقد يظهر النزيف بعد الاصابة فى البصق أو القئ أو البول نتيجة ضربة عنيفة للبطن أو كثرة إصابتها فى حوادث السيارات ٨٠٪– المصانع ١٠ ٪ ونسبة الوفاة التى تحدث بسبب النزيف الداخلى إذا ماقورنت بحالات النزيف القطعى بنسبة ٣٫٥ الى١٠ فى المئه

اسعاف النزيف الداخلى:–

– راحه تامه للمصاب مع عدم اعطائه منبهات او سوائل.

– وضع راس المصاب فى مستوى اقل من مستوى جسمه.

– عرض المصاب فورا على الطبيب الجراح.

اسعاف الأنف (الرعّاف):

نتيجة لتهتك فى بعض الشعيرات الدموية المنتشرة بالغشاء المخاطى المبطن للأنف كنتيجة لاصابة الأنف (كما فى حالات الملاكمة) أو نتيجة التهاب الغشاء المخاطى أو كنتيجة للجفاف وحرارة الجو الشديدة. أوكنتيجه اصطدام لاعب بأخر

اسعاف نزيف الأنف:

١ – يجلس المصاب ورأسه متدلية الى الخلف.

٢ – توضع كمدات الثلج على الجبهة والرأس.

٣ – يضغط على أنف المصاب بالأصبعين

٤ – فى حالة استمرار النزيف تحشى كلا من فتحتى الأنف بقطع الشاش المغموسة بالادرينالين.

٥ – يمنع المريض من التمخض ويسمح له بالتنفس من فمه مع التوضيح بعدم البصق أو التمخض وأنه يمكنه بلع الدم ولن يضره ذلك فى شئ.

الكسور

الكسر عبارة عن انقسام فى النسيج العظمى أو انفصال جزء منه عن باقى النسيج أو تفتته. ويرجع السبب الى سقوط الجسم على إحدى عظامه أو ارتطام الجسم بجسم صلب.

أعراض الكسر:

- ألم شديد مكان الاصابة.
- عدم القدرة على تحريك العضو المصاب.
- حركة غير مألوفة فى مكان ليس به مفصل مع سماع شخشخة بالعظام.
- ورم مكان الاصابة أو تشوة أو قصر فى العضو المكسور.
- وقد يتلون الجلد بلون أزرق قاتم لوجود نزيف تحت الجلد بمكان الاصابة.

أنواع الكسور:

١ - كسر بسيط (مغلق):

ويشمل نساج العظمة المصابة دون جرح فى النسيج العضلى والجلدى ويتم شفائه بسرعة لعدم تعرضه للهواء والتلوث بالميكروبات.

كسر مركب (مفتوح):

وقد يشمل نسيج العظمة المصابة والنسيج العضلى والجلد المصاحبين للعظمة ويحتاج شفائه فترة أطول من ميثلاتها فى الكسر البسيط وقد يكون عرضة للتلوث لتعرضه للهواء.

اسعاف الكسور عامة:

١ - إيقاف النزيف إن وجد.

٢ - وضع غيار على الجرح لتطهيره وتضميده

٣ - عمل جبيرة للعضو المكسور حتى يتم نقله للمستشفى لمنع حدوث مضاعفات للكسر

٤ – إذا كان المصاب فى حالة (صدمة) فقد وعيه فيوضع على نقالة ويتم تدفئته.

٥ – يجب وضع المصاب فى وضع يناسب حالة الكسر.

٦ – يصور بالأشعة لتحديد الكسر ونوعه.

٧ – يقوم الطبيب المختص بارجاع وضع العظمة للوضع الطبيعى وتثبتها بجبيرة من الجبس.

٨ – ينبه على المصاب بالراحة التامة وعدم إجهاد العضو المصاب أو تحريكه مدة العلاج.

كسر عظام الجمجمة

يحدث نتيجة للسقوط على الرأس أو الضرب على الرأس بأداة ثقيلة.

أعراضه:

– فقدان الوعى–قد يحدث نزيف فى المخ ويخرج الدم من الأذنين والأنف.

– انخفاض فى عظام الجمجمة فى مكان الاصابة.

الاسعافات الأولية:

– يوضع المصاب بحيث تكون رأسه فى مستوى أدنى من رجليه.

– يوضع قطن مبلل بمحلول مطهر على الأذنين.

– عدم أعطاء المصاب أى سوائل أو منبهات.

– نقله فوراً للمستشفى لعمل اللازم ووضعه تحت الملاحظة ٢٤ ساعة.

كسر عظام الفك

وقد يحدث لكلا الفكين العلوى–والسفلى نتيجة الارتطام بأداة ثقيلة أوأثناء مباريات الملاكمة مثلا.

أعراضه:

- عدم القدرة على تحريك الفم.
- عدم انتظام الاسنان ووضع الفم فى الشكل الطبيعى.
- وعدم القدرة على انطباق الفكين على بعضهما.
- حدوث نزيف من الفم أو اللثة.

الاسعافات الأولية:

- منع المصاب من تحريك الفم أو الكلام.
- يرد الكسر باليد حتى تنطبق أسنان الفكين على بعضهما.

يعطى المصاب قطع من الثلج لاستحلابها إذ كان هناك نزيف باللثة.

- يعمل رباط مربع.

كسر الترقوه

أعراضه:

- ألم شديد مصحوب بورم أو بروز طرف العظمة المكسورة تحت الجلد مكان الاصابة.
- عدم القدرة على تحريك الذراع.

الاسعافات الأولية:

عمل عَلاَّقة بالرباط المثلث مع وضع يد الكتف المصاب على الكتف السليم وتعمل وسادة تحت إبط الكتف المصاب ثم ينقل للمستشفى لاتمام اللازم نحوه.

كسر الضلع

أعراضه:

- ألم شديد مكان الاصابة تزداد شدته عند الشهيق أو السعال.
- تحرك العظم مكان الاصابة مع سماع شخشخة.
- يصبح التنفس مصحوباً بألم شديد لذا يكون سطحياً وقصيرا

– قد تحدث للمصاب صدمة عصبية أو قد يصاب بنزيف بالبلورا.

الاسعافات الاولية:

يضغط على الجزء المصاب بوضع رباط بلاستيك عريض ويُلف حول الصدر وتكون الرئتين فى وضع زفير كامل.

ينقل المصاب للمستشفى على الجنب المصاب لاتمام اللازم نحوه.

كسور العمود الفقرى

يحدث نتيجة الاصابة بأداة ثقيلة أو السقوط من ارتفاع وكثيراًماينتج عنه الوفاة إذا كانت فى الفقرات العنقية (كالمصارعة)، أو الشلل اذا أصيب النخاع الشوكى، ويكون مصحوباً بآلاما شديدة.

الاسعافات الاولية:

– يرش مخدر موضعى على المنطقة المصابة قد تقلل الالم حتى نقله الى المستشفى.

– إذا كان الكسر فى الفقرات فينقل المصاب الذى يكون فاقداً وعيه بكل عناية على لوح خشبى مع وضع وسادة تحت الكتفين وأخرى تحت الرأس مع إحالتها للخلف ويكون المصاب نائما على ظهره.

– إذا كان الكسر فى الفقرات الصدرية أو القطنية ينقل المصاب بكل عناية على لوح خشبى ويكون وضعه راقداً على البطن مع وضع وسائد تحت الصدر وتحت الحوض لتقريب الفقرات الظهرية لبعضها.

– ينصح بعدم حركة الظهر لمدة ٧ – ١٠ أيام بعد الاصابة لان أى حركة قد تسبب آلام مبرحة مع عدم استعمال الكمّادات الساخنة.

كسر الحوض

يحدث نتيجة سقوط الجسم من ارتفاع وعادة يكون فى عظمة العانة ونادراً مايكون فى عظمة المقعدة.

أعراضة:

- ألم شديد مع عدم القدرة على الوقوف.
- عدم القدرة على الحركة.
- قد يصحبه انفجار بالمثانة البولية وفى هذه الحالة يكون البول دموياً.

الاسعافات الاولية:

- يربط الحوض بلفافتين عريضتين ثم ينقل المصاب الى اقرب مستشفى على نقالة من الخشب أو الصاج قوسه للداخل مع ملاحظة أن يكون مستوى الرأس مرتفعاً قليلا عن مستوى باقى الجسم.

كسر كعب القدم

يحدث أثناء القفز أو الجرى والسقوط على كعب القدم.

أعراضه:

- عدم القدرة على المشى.
- حدوث ورم مكان الاصابة مع ألم شديد.

الاسعافات الأولية:

- تستعمل جبيرة بزاوية قائمة وتركب على الجهة الخلفية وتثبت بأربطة شاش مع وضع وسادة قطنية بين الجبيرة وبين الساق والقدم.
- يرفع الساق على وسادة.
- يرفع مؤخرة السرير على كتلة خشبية.

مضاعفات الكسور

مضاعفات عامة:

(أ) صدمة عصبية جراحية:

وقد تحدث نتيجة نزيف كمية من الدم مكان الكسر اذا كان (كسر مركب) وإذا حدث ذلك فيجب عدم اعطاء منبهات للمصاب قبل التأكد من عودة الدورة الدموية لحالتها الطبيعية بعمليات نقل الدم والسوائل لتعويض مافقد منها أثناء النزف.

(ب) انسداد الشريان الدهني:

ويحدث هذا إذا وجد بجوار الكسور للانسجة اللينة والدهنية مع قطع بعض الاوردة وتكون عادة خطيرة اذا تسببت فى سد الشرايين الحيوية للقلب أو المخ أو الرئتين فتؤدى الى الوفاة.

(جـ) التهاب وقرح نتيجة طول الرقاد:

ويحدث هذا للكسور التى يتطلب علاجها والتئامها وقتا طويلا لذا ينصح المصابين بالتقلب والحركة.

المضاعفات الموضعية:

- إصابة للاعصاب حول مكان الكسر.
- اصابة الشرايين حول مكان الكسر.
- الالتهابات نتيجة التلوث بالجراثيم والميكروبات.
- الضمور نتيجة القصور فى التغذية بالدم.
- التقلصات العضلية نتيجة عدم وصول كمية من الدم لها.
- تأخر الالتئام أو عدمه.
- التشوهات.
- تيبس المفاصل.
- الغرغرينا.
- من هنا يجب أن نفهم أن اهمال العلاج فى الوقت المناسب قد يعرض المصاب لأضرار جسيمة وربما الى الوفاة.

الخلع

هو عبارة عن خروج رأس العظمة من محلها الطبيعى بالمفصل بسبب العنف أو الجذب الشديد وعادة قد يصحبها تمزق بالاربطة والمحافظ الليفية فى المفصل وتنفصل السطوح العظمية عن بعضها.

أعراضه:

- آلام شديدة مكان الاصابة مصحوبة بعدم القدرة على تحريك العضو المصاب.
- تشوه فى شكل العضو المصاب مع الاحساس برأس العضمة تحت الجلد.
- ورم نتجة الارتشاحات التى تحدث فى تجويف المفصل ونزيف بعض الدم والسوائل.

وقد يكون الخلع كاملا ويحدث فى انفصال كامل بين أسطح المفصل

وقد يكون الخلع غير كاملا ويحدث فيه انفصال جزئى بين أسطح المفصل.

الاسعافات الاولية:

- يجب بدأ العلاج فور حدوث الاصابة فأى تأخير قد يؤدى الى تقلص العضلات فى المفصل مما يصعب العلاج.
- **ينقل** المصاب فوراً لاى مستشفى ليقوم الطبيب الاخصائى بتصليح الخلع.
- تثبيت المفصل المخلوع بعد التصليح حتى يتم التئامه
- بعد الالتئام يبدأ العلاج الطبيعى وتحريك المفصل تدريجياً

التمرينات الرياضية والعلاج التأهيلى

استخداماتها:

أولا: للمفاصل:

لزيادة مدى الحركة إزالة التقلصات وسهولة حركة المفاصل وإزالة الآلام والعمل على ارتخاء العضلات المتصله بها وتنشيطها.

الرقبة-الكتف-المرفق-الرسغ-الظهر-الحوص-الركبة-القدم

ثانيا: للعضلات:

للعضلات لتقويتها وعدم ضمورها ومرونتها.

أمثلة للتمرينات العلاجية:

ثنى للامام–ثنى للخلف–ميل لليمين–ميل لليسار–دوران دائرى يبدأ باليمين–دوران دائرى يبدأ باليسار.

قائمة المراجع الاجنبية

1 - Barbara. L. Viera Of Bonne Jill Teaching Volley Ball Steps To Success (24 Steps)., Printed In U.S.A Lesiure Press. 1989

2 - Bertucci, B. (Ed). Championship Volley ball by the experts. Champaign, IL: Leisure Press. (1982)

3 - Bertucci, B., and Hippolyte, R. (eds.) Championship Volleyball drills : Volume I. Champaign, IL : Leisure Press. (1984)

4 - C.V.A Volley Ball : Technical Journal, Canadian Volleyball Association Vol VII, NS (1983)

5 - C.V.A Volley Ball : Technical Journal Canadiom Volleyball Association Vol VII N2 June. 1985

6 - Cox, R. H. Teaching Volleyball. Minneapolis, MN : Burgess (1986)

7 - Counsilman, James. "Easy As Taking Astroll" Sports Illustrated (July, 1976), pp.38 - 43.

8 - Davis William C. " Foot boll Staff ovganization Scholastic coach (June, 1976) pp. 36-39

9 - Dick Frank "the coach in Timeat Social Crises" Athletic Jurnal (March. 1968) p. 68

10 - Dunn George Jr. "Common Errors in the Discus" Athletic Journal (Match; 1989), 49 - 52

11 - Ehrhart Robert "the Vaulter" Coach and A thete (May, 1976), pp. 14, 40-41

12 - Fleming, paul J., and Hain feld, Harold "Wrestling Coaching aids" Scholastic Coach (February, 1976), pp. 48-50

13 - Frazier. S. : Strategies For Competitive Volleyball Champagin II, Lesiure Press U.S.A., (1988)

14 - Friedman, Benny "Look ! See! React!" Scholostic coach (April, 1989), p.p. 36-37

15 - I.V.B.F. Coaches Manual Internatiol Volleyball Federation, published and Distributed by Conadin Volleyball Association, Ottawa Ontraio Canada (1974).

16 - I.V.B.F. Official Magazine : Special Olymic, Los, Angles (1984) Novamber - Dicembr

17 - Governali, paul "the physical Educator As coach". Quest (December, 1988) p.30

18 - Galloway, Charles M. "Teaching is mean than words" Quest (January 1978) pp. 67-71

19 - Governali, paul "the physical Educator As Coach" Quest (December 1966) p. 30

20 - Mart man, Betty "Training Women to coach" Journal of Health, physical Education and Recreation (January, 1988) pp. 25, 77

21 - Keith Arthur J. "How Coahes Teach" the physical Educator (December, 1977) p.162

22 - Keller. L. a kluka. D. : Competitive Volleyball Drills for Individual and Team, U.T. Kelcon, 1989

23 - Larry kich : Coaches, Manual, Canadian Volleyball Associtiion Level2 Ottwa Ontario Canad (1986)

24 - Mark Tennant : Volleyball play Fourth printed, Canada by National Center for Sports and Recreation. 1977

25 - Mc Manma, J., and Shondell, D. "Teaching volleyball Fundamentals" Journal of Health physical Eduction and Recreation (March, 1988), pp. 43-56.

26 - Mc Manma J., and Shondell D. "Teaching Volleyball Fundamentals" Journal ot Health physical Education and Recreation (March, 1969), pp. 43 - 56

27 - Neal, patsy. coaching Methods for women. Massachusetts: Addison wesley publishing company, 1989.

28 - Neal, patsy, and tutko, Thomas Acoaching cirls and women : psy chological Pers pectives Boston : Allyn and Bacon, Inc. 1975.

29 - Neville. W. : Coaching Volleyball Success fully Champaign II, Lesiure Press U.A.S., 1990

30 - Nichollis. K. : Modern Volleyball For Every bady part II publishing Co., Halfax W.S. Canada (1982)

31 - Nike Hebert : Insights and Strategies For Winning Volleyball, Leisure Press, U.S.A., (1991)

32 - Poindexter, Hally B., and Carole Mushier coaching Competitive team sports for cirls and women, philadelphia : W.B. Saunder 1973.

33 - Schaa FSM, F., and Heck, A. Volleyball for Coaches and teachers. Dubuque, IA : Wm. 1977

34 - Schaa FSM, Fromcis "Techniques ot Coaching Women" Fourth National I nstitute on Girls sports (1988), p. 123

35 - Schaa FSM, Francis. "Techniques of Coaching Women" Fourth National Institute on cirls Sports (1988), p.123.

36- Schmid, Irvinr. "Pointers for the Soccer coach" the coaching clinic (June, 1975), pp. 25 - 28.

37 - Smith, thomas A., and Brown, Guy "Hypnosis in Track and Field Coaching "Track Technique, the Jounrnal of Technical Track and Field Athletics (December, 1969) pp. 1199 - 1200

38 - "the Coach's code" the physical Educator (May, p.67. the Pittsburgh press, parade. the odore Irwin, September, 1980.

39 - Tutko, thomas A. "the Dynamics of Awinner" Letter man (October No. vember, 1977), pp. 32-33

40 - Reller, Don "the Big Question - Praise or punishment" Athletic journal (February, 1986) pp. 40, 78

41 - Welch, Edwund. "they Called him Coacg" Scholastic Coach (March, 1976), p.11.

42 - Witthuhn, Bill. "Motivation for winning Team" Scholastic Coach (October, 1988), pp.56-62

43 - Veller, Don "the Big Question - praise or punishment" Athletic Journal (February, 1988), pp. 40, 78

44 - Yasu Taka Matsud aira (1978) : Winning Volley Ball, Published by Conadian Volley Ball Assocition. (1978).

تم بحمد الله تعالى

رقم الايداع	97 / 7822
الترقيم الدولى	ISBM 977-03-9875-6

مطبعة سامي

لطباعة الاوفست والماستر

١٢ شارع أماسيس الازاريطة ت : ٤٨٣٠٧٩٩

الاسكندرية